

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий центр заочно-дистанційного навчання
Кафедра психології та педагогіки

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра
на тему:

**Психологічна корекція професійно важливих якостей
персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою**

Виконала студентка 2 курсу
групи зМПс-61...
спеціальності 053 Психологія,
освітньо-професійної програми
«Психологія»
Васільєва Вікторія Віталіївна

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук, ст.викладач
**Волошина-Нарожна Вікторія
Олександрівна**

Рецензент:
кандидат психологічних наук, доцент
начальник міжнародного відділу
Балашов Едуард Михайлович

Роботу допущено до захисту
на засіданні кафедри психології та педагогіки
(протокол №__ від «__» _____ 2020 р.)

Завідувач кафедри _____ / О.В. Матласевич/

Острог – 2020

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. Теоретичне дослідження особливостей психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу аес, який виконує роботи з підвищеною небезпекою	9
1.1. Теоретичний аналіз змісту поняття «професійно важливі якості» в психологічній літературі	9
1.2. Психологічна характеристика професійно важливих якостей працівників, що виконують роботи з підвищеною небезпекою	15
1.3. Особливості здійснення психологічної корекції професійно важливих якостей у контексті психологічного супроводу персоналу АЕС	34
Висновки до Розділу 1	43
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження професійно важливих якостей персоналу аес, який виконує роботи з підвищеною небезпекою	45
2.1. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію та опис процедури емпіричного дослідження	45
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	54
Висновки до розділу 2	59
РОЗДІЛ 3. Розробка та апробація програми психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу аес, який виконує роботи з підвищеною небезпекою	61
3.1. Теоретико-методологічні засади розробки програми психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.....	61
3.2. Перевірка ефективності програми психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.....	67
3.3. Практичні рекомендації щодо психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.....	70
Висновки до Розділу 3	72
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ	76
ДОДАТКИ.....	83

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ПВЯ	професійно важливі якості
РзПН	роботи з підвищеною небезпекою
ПФЕ	психофізіологічна експертиза
АЕС	атомна електро станція
НАЕК	Національна атомна енергогенеруюча компанія
ХАЕС	Хмельницька атомна електростанція
ВП ХАЕС	Відокремлений підрозділ "Хмельницька атомна електростанція"
ВППФЗ	Відділ психолого-педагогічного і фізіологічного забезпечення
МАГАТЕ	Міжнародне агентство з атомної енергії

ВСТУП

Постановка проблеми. Психологічний супровід діяльності працівників небезпечних професій був та залишається важливою темою для дискусій та наукових досліджень у сфері охорони праці, психології управління організацією, психології праці тощо. Окрім традиційних проблем якості підготовки висококваліфікованих фахівців, в Україні не менш актуальним є й питання формування ефективної системи психологічної підготовки, супроводу та допомоги працівникам різних професій з метою надання якісної психологічної підтримки в процесі професійного зростання та виконання професійних обов'язків. Актуальність окреслених наукових питань особливо зростає в контексті важливості професійного супроводу професій, що пов'язані з небезпечними видами діяльності, у тому числі персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою (РзПН).

Відповідно до чинних норм законодавства України, РзПН та така, що потребує професійного добору, є такою, що здійснюється в умовах впливу небезпечних та шкідливих виробничих факторів, що характеризуються підвищеним ризиком виникнення аварій, пожеж, загрози життю та здоров'ю працівників, майну, навколишньому середовищу (Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку»). РзПН характеризується підвищеним ступенем вірогідності заподіяння шкоди тим працівникам, що її здійснюють. Тому для РзПН застосовують спеціальний правовий режим, який зобов'язує працівників на підприємстві дотримуватися певних вимог, які встановлюються правилами безпеки.

ДП «НАЕК «Енергоатом», котре є оператором усіх діючих АЕС України, на постійній основі здійснює діяльність з формування, підтримки та підвищення рівня культури безпеки на своїх підприємствах. Відповідність працівника вимогам до виконання ним певного виду роботи відбувається на етапі професійного добору. Так, МОЗ України та Держкомітет з нагляду за охороною праці своїм наказом від 23 вересня 1994 року № 263/121 «Про

затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі» визначило перелік конкретних психофізіологічні показників для професійного добору працівників різних видів робіт, в тому числі тих, що належать до робіт з підвищеним рівнем небезпеки.

Водночас, виконання працівником будь-якої галузі своїх професійних обов'язків не може бути зведене лише до набору психофізіологічних характеристик. Не менш важливим є і більш глибокі особистісні якості, зокрема, як зазначала В. Л. Маришук, професійно важливі якості (ПВЯ) – динамічні риси особистості (психічні, психомоторні та фізичні), котрі відповідають вимогам до людини певної професії та сприяють успішному оволодінню цією професією.

Відтак, актуальність нашого дослідження обумовлюється очевидною застарілістю в аспектах прикладного вивчення відповідності працівників різним видам робіт, що створюють перешкоди у знаходженні нових, більш сучасних підходів для визначення ПВЯ працівника, які працюють на роботах з підвищеною небезпекою. Окрім того, важливість адекватної діагностики ПВЯ зумовлює необхідність у розробці критеріїв оцінки ПВЯ як при професійному доборі, так і при черговому моніторингу рівня розвитку ПВЯ цієї категорії персоналу. Це в свою чергу викликає зростаючу потребу в вивченні питань можливості корекції ПВЯ як умови підтримки кваліфікації працівників та надання їм адекватного психофізіологічного супроводу їх професійної діяльності.

Так, значний внесок в розробку самого поняття ПВЯ зробили А.М. Бандурк, С.П. Бочарова, Е.В. Землянська, О.Ф. Скакун, В.С. Венедиктов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський та інші, котрі розглядають особливості професійних якостей особистості через призму вимог до професійної компетенції, тобто посади якій повинен відповідати фахівець.

Безпосередньо питання ПВЯ фахівців різних галузей вивчали такі дослідники: О. О. Гурська (у галузі інформаційних технологій), Л. К. Серова (в спорті та спортивній психології), С.О. Гура, М.В. Петрова (у працівників

ДСНС України), Н. Цибуляк (у вихователів дошкільних навчальних закладів), О.М. Пасько (у працівників ОВС) та інші.

Проблема добору персоналу для виконання РзПН є вкрай малодослідженою у науковій літературі: О. В. Григорян розглядала окремі аспекти обґрунтування методичних підходів до психофізіологічного відбору працівників промисловості на РзПН; А. В. Швець вивчав основи програми психофізіологічного тренажу операторів, діяльність яких пов'язана з підвищеною небезпекою.

Мета дослідження – теоретично та емпірично дослідити особливості професійно важливих якостей персоналу, який виконує роботи з підвищеною небезпекою з тим, щоб запропонувати та апробувати програму психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою, а також розробити відповідні практичні рекомендації психологам щодо здійснення такої психологічної корекції.

Об'єктом дослідження є зміст професійно важливих якостей персоналу, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.

Предметом дослідження є особливості здійснення психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.

Завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз змісту поняття «професійно важливі якості» в психологічній літературі та охарактеризувати їх особливості у персоналу, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.
2. Теоретично розглянути особливості психологічної корекції в діяльності психологічного відділу АЕС.
3. Емпірично дослідити професійно важливі якості персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.
4. Розробити та апробувати програму психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.

5. Запропонувати практичні рекомендації психологам щодо психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою.

Для розв'язання поставлених завдань було використано наступні **методи дослідження:**

1. *Теоретичні методи:* аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення психологічної літератури.

2. *Емпіричні методи:* «Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда» (спрямована на діагностику адаптивності особистості); комплекс методик на діагностику пам'яті («Числові ряди» та запам'ятовування логічного не пов'язаного матеріалу), методика К. К. Платонова «Арабсько-римські таблиці» (спрямована на діагностику уваги, а саме її переключення); методика діагностики рівня стресу особистості за В. Ю. Щербатим.

3. *Методи математично-статистичної обробки емпіричних даних:* відсотковий аналіз даних, формування статистичних та порівняльних таблиць за результатами дослідження, Т-критерій Стьюдента.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що *вперше* визначено зміст поняття ПВЯ в контексті специфіки роботи працівників АЕС, котрі виконують роботу з підвищеною небезпекою;

уточнено та доповнено зміст поняття «професійно важливі якості» в контексті роботи на АЕС;

подальшого розвитку набули практичні засади здійснення психологічної корекції професійно важливих якостей працівників АЕС, які виконують роботу з підвищеною небезпекою.

Практичне значення роботи. Основні положення та висновки дослідження можуть використовуватися в роботі АЕС, зокрема, психологами для ефективної своєчасної комплексної діагностики ПВЯ працівників АЕС, котрі виконують роботу з підвищеною небезпекою. Також практична цінність результатів дослідження полягає у актуалізації та

перегляді критеріїв виокремлення ПВЯ в контексті добру персоналу, оцінці його придатності для конкретних видів робіт тощо.

Публікації: Основний зміст та результати дослідження відображено у таких одноосібних статтях: Васільєва В.В. Особливості оцінки професійно важливих якостей персоналу атомних електростанцій, який виконує роботи з підвищеною небезпекою / В.В. Васільєва // Міжнародний електронний науково – практичний журнал «WayScience».- №1(5). – Дніпро, 2020. – 4-13 с.;

Васільєва В.В. Моніторинг професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою / В.В. Васільєва // I Міжнародна науково – практична інтернет конференція Шляхи розвитку науки в сучасних кризових умовах., 28-29 травня 2020 р. – Дніпро, 2020. – Т.2. – 169 – 172 с.

Апробація результатів дослідження: Результати дослідження представлено та обговорено на Міжнародній науково-практичній інтернет конференції «Шляхи розвитку науки в сучасних кризових умовах » (28-29 травня 2020 року).

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Список використаних джерел містить 63 найменування. Основний зміст дослідження викладений на 77 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ АЕС, ЯКИЙ ВИКОНУЄ РОБОТИ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ

1.1. Теоретичний аналіз змісту поняття «професійно важливі якості» в психологічній літературі

Будь-яка професійна діяльність має свою специфіку та потребує відповідного набору професійних якостей для успішного її виконання. В науці сукупність таких якостей об'єднують терміном «професійно важливі якості» (ПВЯ) працівника. Попри той факт, що це поняття є не новим в психології та ставало предметом аналізу багатьох науковців, втім досі існує безліч підходів до розуміння, визначення структури та змісту цього поняття. В рамках нашого дослідження ми проаналізуємо точки зору учених щодо визначення даного поняття з точки зору саме психології.

Сучасні психологічні словники дають визначення ПВЯ як будь-яких якостей суб'єкта, що включені до процесу діяльності та забезпечують ефективність її виконання за певними параметрами продуктивності, якості праці та надійності [47; 59].

В. Шадріков розглядає ПВЯ як «індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її опанування» [58, с.6.].

Дослідниця А.Маркова зазначає, що ПВЯ – це якості людини, які впливають на ефективність здійснення її роботи за основними характеристиками і служать передумовою професійної діяльності, будучи її новоутворенням [32, с. 83].

На думку дослідника В. Бодрова, професійне становлення і розвиток особистості мають на меті забезпечення досить надійної поведінки індивіда в конкретних і типових життєвих і професійних умовах, що визначає

формування стійких рис особистості, характерних, зокрема, для майбутнього виду діяльності» [4, с. 4].

Дослідник Е. Зеєр дає визначення ПВЯ як «якостей особистості, що визначають продуктивність (якість, результативність) діяльності» [18, с. 38].

Розуміючи під ПВЯ людини такі якості, що необхідні для успішного виконання даної трудової діяльності, Н. Пряжніков указує, що «наявність або відсутність цих якостей у особистості дозволяє їй визначити ту галузь діяльності, в якій вона стане фахівцем з меншими витратами сил» [46, с. 35].

Дослідник Г. В. Ложкін під ПВЯ розуміє інтегральні психологічні та психофізіологічні утворення, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються в спеціальні (професійні) здібності [30].

Особливої уваги в рамках нашого дослідження заслуговує визначення С. Д. Максименка, котрий визначає ПВЯ як окремі динамічні риси особистості, психічні та психомоторні властивості (котрі виражаються рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів), а також фізичні якості, що відповідають вимогам до людини певної професії та сприяють успішному оволодінню цією професією [31].

При цьому, окремі дослідники також зауважують, що передумовою успішного розвитку ПВЯ є професійні здатності. В нормативних документах «здатність» визначається як властивість індивіда здійснювати, виконувати що-небудь, поводити себе певним чином; у тому числі психічний та фізичний стан індивіда, в якому він спроможний виконувати певний вид продуктивної діяльності [25, с. 17].

Так, Л. Ясюкова вважає показником професійної здатності наявність багатьох синергетично взаємопов'язаних елементів, інтегрованих в єдиний особистісний комплекс, а її відсутність спостерігається тоді, коли реєструються кореляційні взаємозв'язки тільки між окремими властивостями. За тісних позитивних взаємозв'язків більшості ПВЯ можливий процес їх взаємопосилення, що сприяє вдосконаленню необхідних

навичок, успішному професійному становленню і сприймається як наявність здібностей [61, с. 39].

Дослідник В. Шкаліков теж зауважує, що успішність діяльності забезпечується комплексом індивідуально особистісних особливостей, який формується в процесі професійного розвитку і свідчить про наявність професійної здатності, перетворюючись пізніше на ПВЯ [11].

Отже, узагальнюючи розглянуті вище визначення до розуміння ПВЯ, можемо відзначити певну єдність уявлень про роль ПВЯ в успішності діяльності, що виконується. Інакше кажучи, саме рівень розвитку ПВЯ та набуття професійного досвіду в цілому є головними показниками розвитку людини-професіонала в ході професійного розвитку людини.

Більш ретельний аналіз поглядів різних вчених до визначення поняття ПВЯ дозволив нам виділити щонайменше три підходи до його розуміння [42]

1. Професійно важливі якості - як характеристики людини, що базуються на природній біологічній основі й визначають успішність і рівень пристосованості її до діяльності.

До ПВЯ відносили психофізіологічні, психологічні характеристики особистості, здібності, здатності.

2. Професійно важливі якості - як індивідуально – психологічні особливості фахівця. Прихильниками цього підходу є І. Алексєєва, О. Барташев, Є. Майорова та ін. [36; 27].

До ПВЯ відносять індивідуально – психологічні особливості й властивості фахівця.

3. Професійно важливі якості - як уміння, здібності і властивості особистості, що формуються у процесі навчання.

Прихильниками підходу є В. Вареник, О. Волков, Ю. Ірхін, О. Сегеда, В. Чирков та ін. До ПВЯ відносять властивості, здібності, здатності та уміння. Як бачимо різні дослідники так чи інакше відносять до ПВЯ здібності та здатності особистості як основу для розвитку ПВЯ, адже, як відзначає Л. К. Серова, в контексті професійної діяльності саме ці особистісні властивості

забезпечують її успішне виконання. Здібності відображають потенційні можливості людини, при цьому як тільки вони починають реально проявлятися в способах діяльності, на зміну їм використовують поняття «професійні якості», котрі, в свою чергу, забезпечують отримання умінь та навичок у певній спеціальності.

Аналіз літератури показує, що ці три поняття нерозривно пов'язані один з одним, впливають один з іншого, переходять одне в інше, але при цьому залишаються самостійними категоріями, кожна з яких має свій предмет.

Окрім цього, у психологічній практиці досить часто у поняття професійні здібності включають не тільки характеристики здібностей, а й особливості специфічних для конкретної професії ПВЯ [18; 20; 22; 34; 37] . Таким чином, під ПВЯ фахівця ми розуміємо його психофізіологічні, психологічні характеристики та здатності, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й діяльності та є основою їх успішності.

З проведеного аналізу підходів до визначення змісту поняття ПВЯ фахівців слідує, що існують відмінності у підходах до визначення структури та складу ПВЯ фахівців [20]. Так, дослідниця О. О. Гурська виділяє два підходи [11]: Перший підхід: зарубіжний (на основі поглядів Д. Мартенс та А. Шелта), пов'язаний з виділенням ключових компетенцій або кваліфікацій, під якими розуміють відносно стійкі ансамблі професійних характеристик. Другий підхід: вітчизняний (за Є. Клімовим), де професійно важливі якості можливо сформулювати, а самі вони є властивістю людини, що піддається змінам та корекції.

Оскільки на сьогодні існує велика кількість професій, кожна з яких вимагає від людини своєрідних якостей, важливо розуміти, що ПВЯ є інтегральним продуктом тих діяльностей, якими вона займалася, а її нинішня активність – головний фактор змін, що відбуваються [31].

Інакше кажучи, професійна діяльність людини є простором для розвитку й вдосконалення наявних якостей та утворення нових. При цьому

складові психологічної структури особистості (темперамент, характер, здібності, індивідуальні особливості пізнавальних і емоційно-вольових процесів; життєвий і професійний досвід; спрямованість) зазнають змін, «підлаштовуються» під здійснювану працівником професійну діяльність [3].

Так, Є. Климов зазначав [20, с. 83], що ПВЯ– це не просто узагальнення певних якостей особистості в сфері професійної діяльності, а їх цілісна система, в якій провідними складовими є такі:

- громадянські якості;
- одиничні, конкретні, спеціальні здібності;
- фізична й розумова дієздатність;
- навички, звички, знання, досвід.

З чотирьох обов'язкових складових ПВЯ, особливе місце Є. Клімов відводив саме громадянським якостям, ставленню до праці та загальній дієздатності людини, вважаючи, що вони мають бути сформовані завчасно, ще на етапі професійного навчання [22].

Розглядаючи склад ПВЯ ще один дослідник Е. Зеєр [18] звертає увагу на так звані ключові кваліфікації, під якими він розуміє якості, що експлуатуються в ряді суміжних професій або у великій групі різнопрофільних професій, а дослідник Д. Мартенсом виділив у структурі ключових кваліфікацій такі компоненти [18]:

- абстрактне теоретичне мислення;
- здатність до планування складних технологічних процесів;
- креативність;
- творчі й прогностичні здібності;
- здатність до самостійного прийняття рішень;
- комунікативні здібності;
- здатність до спільної праці й співпраці та ін.

Інший дослідник В. Рибалка дещо розширив та деталізував структуру та компонентний склад ПВЯ, зазначивши, що з-поміж інших, саме

психофізіологічні якості є важливими для професійного розвитку[48]
Складові компоненти у структурі ПВЯ:

- здатність до спілкування;
- інтелектуальні здібності (увага, пам'ять, мислення, уява).

Отже, професійний розвиток в процесі виконання професійної діяльності фахівцем охоплює такі особистісні структури, котрі становлять психологічну основу засвоєння й оволодіння різними видами діяльності та є суттєвими для професійного успіху. Професійний і особистісний розвиток можуть взаємно підпорядковувати й посилювати один одного. Відповідно, у такому процесі в ході здійснення професійної діяльності змінюється система ПВЯ та рівень розвитку її структурних компонентів.

Водночас, Є. Клімов зазначає, лише індивідуальний підхід до розуміння ПВЯ є ефективним, адже в одній і тій самій професії різні фахівці домагаються успіху за рахунок різних поєднань своїх особистих ПВЯ [22]. Проте, він не заперечує можливість визначення комплексів ПВЯ для кожної конкретної професії, до яких мають входити якості, що відповідають основним вимогам професії, і без яких якісне виконання роботи є неможливим [11].

Одним із таких об'єднуючих аспектів ПВЯ, які є універсальними та характерні більшості професій є ключові компоненти професійної самосвідомості фахівця: відповідальність, самоконтроль, професійна самооцінка. О. Кокун дещо розширює цей перелік, додаючи ще врівноваженість, активність, вольові якості, працьовитість, комунікабельність, гуманність та інтелектуальні якості (спостережливість, логічність, принциповість, інтуїція, кмітливість, здатність передбачення, правильна самооцінка, дипломатичність і гумор) [24].

Е. Симанюк указує, для розуміння змісту професійного становлення фахівця важливим є також поняття професіоналізму як інтегральної якості (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання

професійних завдань, яке зумовлене творчою самодіяльністю й високим рівнем професійної самоактуалізації [53, с. 24].

Отже, теоретично дослідивши зміст ПВЯ в психологічній літературі, ми можемо підсумувати, що більшість дослідників визначають їх як властивості особистості щодо успішного та ефективного виконання професійної діяльності. Проаналізувавши різні підходи до визначення компонентного складу ПВЯ, в рамках нашого дослідження ми схилиємось до розуміння ПВЯ як окремих динамічних рис особистості (психічних та психомоторних властивості, а також фізичних якостей), що відповідають вимогам до людини певної професії та сприяють успішному оволодінню цією професією. Передумовою успішного розвитку ПВЯ є професійні здатності, а самі ПВЯ перебувають в єдності з навичками, вміннями, знаннями особистості та її здібностями. Відтак, ми підтримуємо ідею того, що ПВЯ піддаються цілеспрямованому впливу (корекції, розвитку або формуванню), а одним із головних факторів таких змін є нинішня професійна активність працівника.

1.2. Психологічна характеристика професійно важливих якостей працівників, що виконують роботи з підвищеною небезпекою

Системі ПВЯ належить особливе місце в формуванні особистості професіонала, адже саме вони виступають в ролі тих внутрішніх характеристик суб'єкта, в яких відображаються зовнішня специфіка впливу у формі професійних вимог до особистості [16].

Як відомо, кожна професія висуває свої вимоги до особистісних особливостей фахівця в конкретній галузі. При цьому перелік ПВЯ залежить головним чином від специфіки цієї діяльності. РЗПН є особливим видом професійної діяльності людини, який вимагає більш ретельного аналізу з точки зору психології, а саме огляду основних аспектів впливу такої роботи

на психіку людини та відповіді психологічні характеристики ПВЯ працівників, які займаються такою роботою.

Для початку варто окреслити зміст поняття «РзПН».

Основне визначення знаходимо в наказі Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку РзПН» від 6.01.2005, де зазначено, що «робота підвищеної небезпеки» - це робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба у професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю[43]. (В додатку А поданий повний перелік РзПН відповідно до загаданого нормативно-правового акту).

О. Моїсеєнко з цього приводу зазначає, що РзПН є діяльністю, котра пов'язана з використанням певних речей, об'єктів, які мають небезпечні властивості. З огляду на те, що подібна діяльність не може контролюватися людиною повністю, зростає ймовірність заподіяння нею шкоди. Тобто речі самі по собі не несуть небезпеки, а їхня підвищена небезпека проявляється тільки в результаті діяльності людини (керування автомобілем, зберігання вибухових речовин тощо) [35].

Відтак, РзПН є різноманітними, але універсальним для них є сам фактор небезпеки, котрий в свою чергу висуває певні вимоги до психічних, психологічних, психофізіологічних можливостей цих людей, тобто до їх ПВЯ. Відтак, розглянемо більш детально якими є саме психологічні характеристики ПВЯ працівників, що виконують РзПН на прикладі кількох професій. Так, аналіз літератури з цього питання свідчить, що найбільш дослідженими є професії рятувальників та працівників правоохоронних органів МВС й ОВС [36].

Робота працівника ДСНС (Державної служби з надзвичайних ситуацій) безпосередньо пов'язана з ризиком та підвищеною небезпекою. Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних стратегічних, тактичних та оперативних завдань, а сама професія вимагає від спеціаліста значних інтелектуальних, фізичних та нервово-психічних затрат. Так, працівники ДСНС виконують рятувальні роботи, пов'язані з пожежогасінням, з повеннями, з природними катастрофами та іншими непередбаченими нещасними випадками, а також займаються ліквідацією наслідків нещасних випадків (наприклад, дорожньо-транспортна пригода або нафтове забруднення). Рятувальна робота небезпечна і вимагає співробітництва на основі довіри – неправильне рішення або поведінка може поставити під загрозу здоров'я, життя або майно самого рятувальника, або ж здоров'я, життя або майно інших людей [60].

У сучасних умовах праця рятувальників стала ще більш складною, напруженою і небезпечною, оскільки в роботі вони окрім підвищеного ризику мають також навчитись швидко та ефективно користуватись різними технічними засобами, озброєнням і спеціальною технікою. Відтак, виконання рятувальної роботи безпосередньо пов'язане зі значним фізичним і нервово-психічним напруженням, викликаним високим ступенем особистого ризику, відповідальністю за людей і збереження матеріальних цінностей, з необхідністю прийняття рішення в умовах дефіциту часу. Несприятливим також є і самі умови роботи працівників ДСНС: підвищена температура, наявність токсичних речовин у навколишньому середовищі, порушення нормального режиму сну і неспання, частий розвиток хронічної втоми, негативних функціональних станів, травматизм під час виконання професійних завдань [33].

Екстремальні умови виконання професійної діяльності працівниками ДСНС характеризуються сильним травмуючим впливом подій, пригод та обставин на психіку співробітників цієї служби. Цей вплив може бути потужним і однократним у випадку загрози життю і здоров'ю, вибухах,

обваленнях будівель тощо, або багаторазовим, що вимагає адаптації до постійно діючих джерел стресу. Він характеризується різним ступенем раптовості, масштабності, може служити джерелом як об'єктивно, так і суб'єктивно обумовленого стресу [14].

До об'єктивних факторів стресу відносять фізичні фактори умов діяльності (температура, вогонь, складні кліматичні умови, небезпека ураження електричним струмом) являють собою пряму загрозу життю рятувальника. Серед негативних факторів зовнішнього впливу та таких, що значним чином позначаються на психіці працівників ДСНС є наступні [16]:

- Фактор шуму діє як психологічний стресор. Тривалий вплив шуму на рятувальника небезпечний для його здоров'я, знижує його надійність та працездатність. Вплив шуму на рятувальників може супроводжуватися невпевненістю, невірою в захисні властивості індивідуальних засобів захисту;
- Обмежений простір (при виконанні робіт у тунелях, підземних галереях, каналах кабельних комунікацій) викликає труднощі не лише фізичного, а й психічного порядку, та призводить до значного зниження працездатності;
- Ураження радіоактивністю (при ліквідації наслідків аварій на атомних електростанціях, інших об'єктах атомної промисловості);
- Висота – досить характерний фактор для сучасних громадських і промислових об'єктів. Рятувальники повинні бути при звичасними до висоти, не боятися її, швидко і впевнено виконувати на висоті всі професійні дії.
- Загроза ураження електричним струмом – фактор, що постійно супроводжує діяльність особового складу підрозділів оперативно-рятувальної служби. Рятувальникам потрібно вміти передбачати його вражаючу дію та виконувати роботу так, щоб уникнути ураження [11].

- Специфічним стресогенним чинником для професійної діяльності рятувальників є режим тривожного очікування при несінні добового бойового чергування. У деяких пожежних хвилювання, викликане очікуванням надзвичайної ситуації, супроводжується реакцією, яка може перевершувати реакцію, що виникає в період бойових дій. Під час своєї робочої зміни працівник ДСНС знаходиться в стані постійної готовності, щоб у разі виникнення кризової ситуації поспішити на місце події для її рішення [13].

До суб'єктивних причин стресу належать [30]:

- недостатня досвідченість,
- психологічна невідповідність,
- низька емоційна стійкість.

Отже, реалізація професійної діяльності працівниками ДСНС безпосередньо пов'язана з високим рівнем небезпеки, травмування, стресогенності, ризикованості, відповідальності, невизначеності ситуації, дії в умовах обмеженого простору і дефіциту часу. Все це зумовлює високий рівень вимог до ПВЯ цих працівників.

Як показує аналіз літератури та результатів досліджень науковців у даній тематиці, для успішного виконання працівниками ДСНС своїх службових обов'язків недостатньо лише активного прагнення оволодіти цією діяльністю та міцного здоров'я; досвід показує, що працівники ДСНС, що не володіють достатніми здібностями до роботи в даній службі, не тільки значно довше інших опановують цей вид діяльності, а й працюють гірше інших, найчастіше припускаються помилок, мають меншу надійність в роботі [34].

Що ж до ПВЯ працівників ДСНС, то окрім універсальних якостей як от відповідальність, самоконтроль, професійна самооцінка, до працівників цієї професії висувають також певні вимоги за специфічними критеріями - емоційна стійкість, тривожність, ставлення до ризику і т.д.

Відтак, психограма рятувальників виглядає наступним чином:

- психологічні фактори: увага, пам'ять, мислення, воля, самовідношення, мотивація;
- медико – фізіологічні фактори: стан серцево – судинної системи, стан дихальної системи, стан м'язової системи, стан аналізаторів, загальний стан здоров'я;
- ергономічні фактори: стан центральної нервової системи, монотонностійкість, імпульсивність;
- соціально – психологічні фактори: когнітивний стиль, комунікабельність, емпатія;
- інженерно – психологічні фактори: координація рухів, швидкість рухової реакції, рівень самоконтролю.[30]:

Розглянемо найбільш важливі психологічні особливості ПВЯ в професії рятувальника.

Для успішного виконання завдань важливу роль відіграє співпраця та взаємопорозуміння між працівниками ДСНС. Тут головними якостями виступають: когнітивний стиль, комунікабельність та емпатія.

- когнітивний стиль: здатність відсторонитися від зовнішніх умов, уміння виділяти в тій чи іншій ситуації найбільш істотні, а не найбільш помітні риси, орієнтуватися при ухваленні рішення на об'єктивну ситуацію, а не на наявні знання й досвід, якщо вони суперечать один одному, прагнення постійно контактувати з іншими людьми [54];
- комунікабельність: характеризує такі особливості поведінки і діяльності рятувальників, як спілкування з людьми та інтерес до них [45];
- емпатія: це здатність розуміти психічний стан іншої людини і співпереживати їй. Якщо вона не розвинена, це негативно позначиться на виконанні робіт в екстремальних умовах [23].

Особливий інтерес представляють такі особливості особистості, які здатні регулювати рівень функціонального стану при несенні служби. Найбільш часто такою якістю виступає емоційна стійкість, що дозволяє працівнику ДСНС зберігати необхідну фізичну і психічну працездатність в надзвичайних умовах [27].

Емоційна стабільність – це багатосистемна якість, яка забезпечує продуктивність діяльності й адекватність поведінки працівника при вирішенні завдань в екстремальних та стресових умовах. Працівники ДСНС з високим рівнем емоційної стабільності не схильні до імпульсивності, метушливості. Емоційна стабільність як професійна якість дозволяє тверезо дивитися на різні ситуації, без напливу емоцій, покладаючись на логічний розум, діяти послідовно [12; 19].

Важливу роль у професійній діяльності відіграє самооцінка, її неадекватність зменшує надійність роботи в нестандартних умовах. Самооцінка багато в чому визначає формування інших професійно важливих якостей. Так, схильність до ризику часто породжується неадекватно завищеною самооцінкою [56].

Під терміном «схильність» мається на увазі виборча спрямованість індивіда на певну діяльність, що спонукає нею займатися. Схильність до ризику в даній роботі позначає спрямованість особистості, емоційну перевагу до видів дій і ситуацій, пов'язаних з ризиком. Схильність до ризику означає вибір варіантів альтернатив, сполучених з більшою ймовірністю загрози втрати. Водночас існує поняття «готовність до ризику», в яке М.А. Котик, окрім стійких якостей індивіда включає і ситуативні чинники трудової задачі, по відношенню до яких складається така готовність [26].

Слід зазначити, що працівники ДСНС піддаються підвищеному ризику [3]. Вони свідомо йдуть на небезпеку, і успіх тут часто залежить від рівня розвитку моральних і вольових якостей людини, свідомості відповідальності, обов'язку, самовладання, мужності і майстерності. Знання, вміння, досвід іноді не тільки підкріплюють вольова якість сміливості, але навіть, якщо

можна так висловитися, беруть частину її функції на себе. Однак у хвилини реальної небезпеки часто виникає нервово збудження, властиве переживання небезпеки. Воно мобілізує працівників ДСНС на активні дії і допомагає вийти з цієї ситуації [1].

Свідомо саморегуляція поведінки для працівників ДСНС має дуже велике значення, оскільки їм доводиться працювати в умовах підвищеної небезпеки. Не зважаючи на складність ситуації, загрози та небезпеки, працівник ДСНС повинен зберігати спокій та швидко приймати й виконувати рішення.

Відтак, вольові якості – це відносно стійкі, незалежні від конкретної ситуації психічні утворення, які визначають рівень свідомої саморегуляції особистістю своєї поведінки, її влади над собою [47, с. 352]. Функціональні вияви вольових якостей є односпрямованими регуляторними діями свідомості, що набирають форми вольового зусилля.

Виділяють позитивні та негативні вольові якості в контексті професійної діяльності працівників ДСНС

- позитивні вольові якості:: наполегливість, цілеспрямованість, витримка тощо;
- негативні вольові якості: безпринципність, безініціативність, нестриманість, боязкість, упертість тощо [56].

Волю особистості характеризує також її організованість, яка полягає в умінні людини керуватися у своїй поведінці чітко визначеним планом. Ця властивість вимагає вміння не тільки неухильно втілювати в життя свій план, а й виявляти необхідну гнучкість у разі зміни обставин дійсності [7].

Сукупність позитивних вольових якостей утворює силу волі особистості. Люди бувають із:

- дуже сильною волею;
- сильною волею;
- помірною волею;

- слабкою волею;
- безвольні.

Встановлено, що людям із сильною волею властивий високий рівень мотивації досягнення. Мотивація досягнення – це наполегливість у досягненні своєї мети, прагнення до поліпшення результатів, незадоволеність досягнутим, намагання досягти свого за будь-яку ціну [57, с. 65].

Як зазначає А. В. Осипова, до професійно важливих вольових якостей працівника ДСНС входять відповідальність, ініціативність, рішучість, самостійність, витривалість, наполегливість, енергійність, уважність, цілеспрямованість, а самі вони обумовлені його індивідуальністю і формуються в процесі професійної діяльності [39].

Ще однією важливою ПВЯ працівників ДСНС є особистісна тривожність. Високотривожні особи більш чутливі до емоційного стресу, у них часто відзначаються емоційні порушення невротичного характеру. Тривожність безпосередньо пов'язана з ризиком захворювання неврозом. Психологічна стійкість більшою мірою виражена в осіб, мало схильних до тривоги. Ці особи більш раціональні і з меншим емоційним напруженням здатні долати стресову ситуацію. Вони характеризуються більш високою рухливістю психічних процесів, що вказує на більш широкі можливості адаптації. Для осіб, тривожних, навпаки, типові ригідність особистісних якостей і психічних функцій, утруднення соціальних контактів, що перешкоджає реалізації раціональної й адекватної програми психічної адаптації [40].

Особливості нейродинаміки і деякі властивості темпераменту також виявляються значущими в багатьох видах професійної діяльності. Встановлено, що особи з сильною нервовою системою з боку порушення мають велику схильність до напруженої діяльності, ніж особи зі слабкою нервовою системою, для яких характерна більш висока тривожність і більш низька самооцінка. Залежність ефективності діяльності від властивостей нервової системи очевидна. Стан стресу, що виникає у працівників

рятувальної служби в екстремальних умовах, різко погіршує дії осіб із слабкою нервовою системою і не робить впливу на людей з сильною нервовою системою. Працівники зі слабкою нервовою системою досягають більш високих результатів у профілактичній роботі [13].

Специфіку типу індивідуальності у структурі професійної особистості створюють: темп, соціальна ергічність, соціальний темп. Таким чином, дані властивості темпераменту виступають в якості ПВЯ на індивідуальному рівні [49].

Схильність до ризику і стресостійкість знаходяться у взаємозв'язку з ергічністю і пластичністю, що характеризує рівень потреби співробітника в освоєнні предметного світу, прагнення професійної діяльності, його ступінь залученості до розумової та фізичної праці під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій і легкість переключення з одного предмета на інший в екстремальних умовах.

Також варто зауважити, що професія рятувальна здебільшого сприяє розвитку такого типу особистості, у якого переважають суто чоловічі, маскулінні якості, пов'язані з розвитком активності, мотивації досягнення, вибором ситуацій, в яких можна реалізувати фізичну і соціальну активність. Для них характерна активність позиції, високий рівень життєлюбства, впевненість в собі, позитивна самооцінка, висока мотивація досягнення, висока пошукова мотивація, впевненість і швидкість у прийнятті рішень. Професійна діяльність сприяє формуванню типу особистості, в якому маскулінні риси пов'язані з пошуком ситуацій, спрямованих на реалізацію життєвої активності людини [39].

Професійно важливими для працівників ДСНС якостями є також інтроверсія і екстраверсія. Екстраверти найбільшою мірою переживають монотонність, схильні до втоми у порівнянні з інтровертами під час роботи, коли обмежені зовнішні контакти і в роботі настає одноманітність [2].

В підсумку узагальнення щодо психологічних особливостей ПВЯ на прикладі працівників ДСНС можна зауважити, що міжособистісна взаємодія,

емоційна стійкість, позитивні вольові якості, сильний темперамент більш притаманна маскулінному типу особистості [39; 40; 49].

Таким чином, для роботи працівникам ДСНС необхідний цілий комплекс ПВЯ, як індивідуально-динамічних (швидкість реакції, емоційна стабільність і т.д.), так і особистісних: сміливість, готовність до ризику, рішучість і т.д, так і міжособистісних (когнітивний стиль, емпатія, соціальна ергічність тощо). Все це в цілому зумовлює формування у працівників цих професій маскулінного типу особистості, якому характерні стресостійкість, мужність, впевненість і швидкість у прийнятті рішень та ін.. риси.

Окрім працівників ДСНС ще одним прикладом професії, котра передбачає роботу з підвищеною небезпекою, є робота правоохоронних служб, зокрема, поліції, слідчих та відповідних спецпідрозділів МВС.

Так, працівники спеціальних підрозділів, котрі виконують найбільш складні та ризиконебезпечні завдання ОВС («Беркут», «Сокіл», «Грифон», «Титан»), постійно піддаються вплив стресогенних чинників під час своєї професійної діяльності [9]. Наявність постійної загрози їх життю, висока вірогідність загибелі й травматизації пред'являють високі вимоги не тільки до рівня їх професійної підготовленості, але і до психологічних якостей їх особистості, що обумовлюють психологічну готовність до діяльності в екстремальних умовах.

В результаті узагальнень досліджень науковців щодо психологічних особливостей ПВ працівників спеціальних підрозділів МВС, а також аналізу нормативно-правових актів, які їх регламентують на державному рівні, ми можемо запропонувати наступну психограму працівників спецпідрозділів МВС, які виконують РзПН:

- індивідуально – психологічні якості та процеси:
 - ✓ загальні здібності, розумові процеси, психофізіологічні якості, спрямованість;
 - ✓ характерологічні риси, емоційно – почуттєві риси характеру, самосвідомість;

- ✓ особливості спілкування;
- професійні вимоги:
 - ✓ загально правова компетентність;
 - ✓ орієнтація в правовому полі;
 - ✓ вільне володіння необхідним обсягом знань щодо чинного законодавства;
- ділові та моральні якості:
 - ✓ уміння працювати в команді;
 - ✓ цілеспрямованість у досягненні результатів;
 - ✓ здатність виділити головну мету в роботі і зосередитися на її досягненні ефективними засобами;
 - ✓ уміння чітко планувати свої дії та виконувати їх незалежно від різкого відхилення стану справ;
 - ✓ відповідальність, сумлінність;
- екстремальна підготовленість:
 - ✓ володіння тактико – спеціальними знаннями та навичками;
 - ✓ вміння застосовувати заходи вогнепально – силового впливу;
- дисципліна та ставлення до праці:
 - ✓ особиста дисципліна, дотримання регламентованого порядку роботи;
 - ✓ прагнення виконати доручену справу якомога краще;
- фізичний стан та стан здоров'я:
 - ✓ повинен відповідати вимогам, що пред'являються до працівників спеціальних підрозділів МВС України[38]:

Розглядаючи більш детально вимоги до професійно психологічних якостей працівників спеціальних підрозділів МВС України для успішного виконання завдань в екстремальних умовах зупинимось на основних психологічних аспектах ПВЯ цих працівників[15].

Першою психологічною характеристикою ПВЯ працівників спецпідрозділів МВС є рівень їх готовності або придатності до

ризиконебезпечної діяльності. З точки зору психодіагностики цієї характеристики особистості професіонала, в основі лежить ідея важливості своєчасного діагностування рівня готовності людини до певного виду діяльності (трудової або навчальної).

Так, готовність до діяльності є структурним особистісним утворенням, до складу якого входять морально-вольові якості особистості, мотиви діяльності, знання, практичні уміння й навички, індивідуально-психологічні якості, які забезпечують ефективне включення в нову сферу діяльності й ефективність її виконання. Відтак, як зазначає В. Є. Гурський, формування і розвиток готовності працівників спеціальних підрозділів МВС України до виконання завдань в екстремальних умовах передбачає наявність у них низки базисних індивідуально-психологічних особливостей, які можуть бути виявлені у процесі психологічної діагностики, і подальший розвиток цих та інших рис у процесі цілеспрямованого навчання [12].

Підвищені вимоги пред'являються також до когнітивних якостей працівників спецпідрозділів МВС України. Під час виконання завдань в екстремальних умовах найважливішими робочими функціями працівника спеціального є інформаційний пошук (огляд), виявлення, ідентифікація, впізнання ознак об'єктів, перетворення отриманої інформації, формування програми дій, оперативне реагування. Фахівець повинен зіставляти і запам'ятовувати особливості навколишнього простору, ідентифікувати ознаки злочину, утримувати в пам'яті, відтворювати і зіставляти прикмети осіб, що перебувають у розшуку, оцінювати особливості поведінки людей, що знаходяться поруч або на місці злочину, збирати і узагальнювати різноманітні прикмети і ознаки правопорушення, висувати гіпотези і перевіряти їх, приймати оперативні рішення, вживати заходи силового примусу тощо. Всі ці функції можуть успішно реалізовуватися на основі розвитку концентрації, розподілу і переключення уваги в умовах перешкод, стресу і значних фізичних навантажень, спостережливості, пильності, уміння

помічати незначні зміни в оточенні, здатність до пізнання факту, явища за малою кількістю ознак, сприйняття і впізнавання віддалених предметів [12].

Окрім цього, діяльність працівників спецпідрозділів МВС пов'язана зі значною фізичною небезпекою, невизначеністю і несподіваним виникненням ситуації. Це визначає необхідність сформованості у працівників таких якостей, як висока швидкість реакцій, сенсомоторна координація, точність окоміру.

Також працівникам спецпідрозділів МВС часто доводиться опинятися в стресових ситуаціях, що обумовлює необхідність розвитку емоційної стійкості, стресостійкості, а також здатності контролювати власні емоції [45].

У процесі виконання професійної діяльності працівникам спецпідрозділів МВС доводиться спілкуватися з великою кількістю людей. Крім цього, вони діють зазвичай у складі групи, і ефективність їх діяльності багато в чому визначається сумісністю і здатністю здійснювати комунікацію в межах групи, узгоджувати свої дії з іншими фахівцями, які працюють у складі ОВС. Все це визначає необхідність розвитку комунікативних навичок. Важливими особистісно-професійними якостями для працівників спецпідрозділів є також відповідальність, організованість і зібраність.

Для того, щоб працівник спецпідрозділів МВС міг якісно та ефективно виконувати свою роботу, важливо сприяти отриманню ним екстремальної психологічної підготовки як невід'ємного етапу загальної професійної підготовки.

Як зазначає О. Столяренко, під час такої підготовки формується психологічна готовність до дій в небезпечних ситуаціях, яку необхідно розглядати в нерозривному зв'язку з поняттям «установки на виживання», тобто установки на ефективні й безпечні дії правоохоронця в екстремальній(небезпечній) ситуації [52]. Установка на виживання являє собою готовність і схильність працівника ОВС до цілеспрямованої, надійної

діяльності, яка характеризується достатнім рівнем самозахисту, в умовах виникнення, протікання і вирішення екстремальної ситуації.

Підсумок проведеного дослідження та узагальнення щодо психологічних особливостей ПВЯ на прикладі працівників спецпідрозділів МВС: готовність до ризиконебезпечної діяльності, особливості нервової системи (висока швидкість реакцій, сенсомоторна координація, точність окоміру), когнітивні здібності (пам'ять, мислення, увага, сприйняття), емоційна стійкість, стресостійкість, комунікативні навички забезпечують установку на виживання при виконанні ризиконебезпечної діяльності.

Отже, діяльність спецпідрозділів в системі МВС України є складним видом професійної діяльності, який пов'язаний з роботою з підвищеною небезпекою. Це зумовлює підвишені вимоги до ПВЯ працівників цих структур. До основних психологічних характеристик ПВЯ відносять: індивідуально-психологічні якості та процеси (передусім, в когнітивній сфері,), професійні вимоги (готовність людини до ризиконебезпечної діяльності, високий рівень розвитку загальних здібностей, позитивні характерологічні особливості, стресостійкість та емоційна стабільність), ділові та моральні, дисципліна та ставлення до праці, відмінний фізичний стан та здоров'я, а також екстремальна психологічна підготовленість. Остання, зокрема, спрямована на розвиток у правоохоронців психологічної готовності, саморегуляції та установок на виживання [12].

Окрім спецпідрозділів МВС роботою з підвищеною небезпекою характеризується професійна діяльність й інших правоохоронців. Діяльність працівників правоохоронних служб часто протікає в екстремальних умовах, пов'язаних із затриманням злочинців, звільненням заручників, застосуванням зброї, забезпеченням правопорядку в період масових заходів, стихійних лих і надзвичайних ситуацій тощо.

Говорячи про вимоги до ПВЯ працівників поліції, В. Є. Гурський доцільно виокремлює наступні їх складові:

- вимоги до працівників, що обумовлені займаною посадою, специфікою органом чи підрозділом правоохоронних завдань, повноваженнями, рівнем технічного забезпечення;
- вимоги до необхідних знань, професійних вмінь та навичок;
- вимоги до специфічних фізичних та особистісно – психологічних властивостей, що забезпечують ефективну діяльність;
- вимоги до соціальних, моральноетичних якостей.[12]:

Дослідник О. М. Пасько провів ретельний аналіз професії слідчого з точки зору його ПВЯ. Його підхід до ПВЯ є структурним; автор виокремлює декілька основних структурних компонентів ПВЯ в професійній діяльності слідчого:

- інтелектуальний компонент;
- моральний компонент;
- вольовий компонент;
- компонент ділових якостей (організаційні, лідерські);
- комунікативний компонент;
- психофізіологічний компонент;
- мотивація. [41].

Інтелектуальні якості слідчого характеризуються – швидким сприйняттям інформації; логічним, стратегічним та абстрактним мисленням; професійною пам'яттю, яка відзначається високою ступеню організованості та гостротою запам'ятовування; орфографічною культурою письма; навичками швидкого перекладу усної мови у письмову; аналітичними здібностями інтелекту при сприйнятті інформації, висуванні гіпотез, версій та ін. [41]

Наступний структурний компонент ПВЯ – моральний, котрий пов'язаний із захистом справедливості, утвердженням добра, боротьбою зі злом та несправедливістю; глибоким розумінням цінності особи, її гідності, прав, інтересів та життя як найвищої соціальної цінності держави;

прагненням завжди бути на висоті моральних вимог і виконувати їх не заради контролю або страху перед покаранням, а через внутрішні моральні потреби; вмінні зберегти оптимальний, здоровий морально-психологічний стан в будь-якій ситуації [12].

Вольові ПВЯ компетентності слідчого характеризуються складними сукупностями вольових якостей та емоційної витримки і є невід’ємними в даній професійній діяльності, оскільки напряду пов’язані з професійними обов’язками. До професійно важливих вольових якостей слідчого О. М. Пасько відносить такі [41]:

- енергійність;
- сміливість;
- цілеспрямованість;
- наполегливість
- принциповість
- самостійність
- ініціативність
- рішучість
- посидючість

Для виконання певних професійних обов’язків (наприклад, створення слідчої оперативної групи, координування роботи колег тощо) для слідчого вирішальними є ділові якості. На думку О. М. Пасько, ділові якості слідчого полягають у двох складових елементах: організаційних і лідерських [41]. Якщо організаційний аспект полягає переважно у плануванні роботи, то лідерський пов’язаний з впевненістю в собі, спілкуванні з людьми, вмінням впливати на навколишніх, прагненням до дисциплінованості, наявністю успіху та впливу в очах навколишніх тощо. [51]. Аналізуючи ПВЯ слідчого цікаво зауважити, що ролі наступного – комунікативного компоненту – дослідники відводять чи не найважливіше

місце. Так, А.В. Москаленко [37] зазначає, що на нього припадає понад 25,8% від загальної кількості ПВЯ, тоді як інтелектуальний компонент складає 19,3%, вольовий компонент – 16,1%, інші специфічні професійні властивості – 38,8%.

Особливу увагу заслуговують також психофізіологічні якості (емоційна рівноваженість; психічна витриманість; вміння працювати в екстремальних умовах та стресових ситуаціях). Як зазначає О.С. Губарєва [9] професійно значущі психофізіологічні якості індивіда зумовлені природними задатками та впливають на успішність формування ПВЯ (швидкість сенсомоторних реакцій, зорово-рухової координації, екстра-інтроверсія, енергетизм, типологічні якості нервової системи та інше) [10].

Отже, на думку О. М. Пасько, розглянута структурна модель ПВЯ слідчого достатня та вичерпує весь комплекс професійних обов'язків такого фахівця [41]. Втім, самі по собі перелічені компоненти є досить незалежними в структурі особистості професіонала; поєднувальним елементом виступає мотивація та мотиваційні здібності слідчого. При чому сама мотивація діяльності слідчого може мати різний характер: від суспільно корисних мотивів до мотивів, що пов'язані з самим процесом професійної діяльності або ж мотивів звички до роботи тощо.

Отже, аналіз ПВЯ правоохоронців свідчить про те, що фахівцям поліції необхідно володіти усією сукупністю професійних якостей, а не лише окремими їх видами. Структурний підхід до виокремлення психологічних характеристик ПВЯ правоохоронців як тих, хто займається роботою з підвищеною небезпекою, дозволив виділити такі основні компоненти: інтелектуальний, моральний, вольовий, діловий, комунікативний та психофізіологічний компоненти. Окремим елементом, що пов'язує всі перелічені компоненти між собою є мотивація діяльності правоохоронця [41].

Окрім перелічених та проаналізованих вище професій, роботою з підвищеною небезпекою характеризується також, наприклад, професійна діяльність спортсменів. Відтак професійні спортсмени повинні володіти

приблизно такими ж якостями, як і військові, пожежники, рятувальники, поліцейські, і ін.

При цьому об'єднуючим аспектом для усіх цих професій не лише сама небезпека під час роботи, але й той факт, що по мірі збільшення фізичних і психологічних навантажень у них значно підвищується психічна напруженість, в результаті чого вони допускають багато помилок. Ці помилки бувають двох видів:

- 1) помилки психомоторні (помилки фізичного досвіду);
- 2) помилки прийняття рішення (помилки пізнавального досвіду).

Помилки психомоторної сфери виникають частіше не стільки через недостатній розвиток навичок або їх руйнування (в зв'язку з втомою, хворобою та ін.), скільки в результаті неповноти сенсорного синтезу, тобто неврахування окремих зовнішніх умов, що веде до невірної оцінки обстановки, а тому і до вибору неправильного способу дії [63].

Особи, схильні до нещасних випадків на виробництві, котрі виконують роботи з підвищеним рівнем небезпеки, мають спільні диференціюючі показники схильності до небезпеки: слабкі емоційні властивості і якості темпераменту, слабку увагу, недостатню сенсомоторну координацію, низьку витривалість, а також надмірно високу (або низьку) схильність до ризику [21; 28].

Підсумовуючи, зазначимо, що психологічні характеристики ПВЯ працівників, що виконують РзПН, відрізняються від професії до професії, однак спільною є важливість системного підходу до аналізу таких якостей, суспільна значущість та відповідальність, що зумовлюють більш жорсткий відбір працівників до виконання такої роботи, висока ціна помилки за невідповідність ПВЯ виконуваних робіт, а також схожість загальної структури та самих психологічних характеристик ПВЯ (відповідальність, когнітивні здібності, особливості нервової системи, вольові якості тощо).

1.3. Особливості здійснення психологічної корекції професійно важливих якостей у контексті психологічного супроводу персоналу АЕС

Державне підприємство "Національна атомна енергогенеруюча компанія "Енергоатом"(ДП "НАЕК "Енергоатом"), відокремленим підрозділом якої є "Хмельницька атомна електростанція" (ВП ХАЕС) здійснює господарську діяльність та діяльність у сфері використання ядерної енергії на підставі дозволів та ліцензій, отриманих у встановленому порядку ДП "НАЕК "Енергоатом", у рамках своїх повноважень, встановлених чинним законодавством України, нормами та правилами з ядерної безпеки, установчими, виробничими та організаційно-розпорядчими документами ДП "НАЕК "Енергоатом" та умовами дозволів та ліцензій [55].

Відповідно до чинного законодавства України відокремлений підрозділ – ХАЕС - здійснює діяльність у сфері використання ядерної енергії, займається виробничою та господарською діяльністю, а також іншими видами діяльності, які не заборонені чинним законодавством України та які не перешкоджають досягненню основної мети діяльності відокремленого підрозділу.

Відтак, структура підприємства є досить складною, що пов'язано з специфікою діяльності (дет. схема структури ВП ХАЕС подана у Додатку Б) [55]. Однак в рамках нашого дослідження ми зосередимось більш детально на роботі саме відділу психолого-педагогічного і фізіологічного забезпечення (ВППФЗ) на базі якого і здійснюється основна психологічна робота на ХАЕС. При цьому в рамках нашого дослідження ми окреслимо лише найважливіші аспекти психологічної корекції в роботі психолога даного підприємства.

Соціальна система персоналу АЕС – це велика група людей (в середньому 5-10 тис. ос.), котра поділяється на окремі підсистеми: оперативний персонал, ремонтний і обслуговуючий персонал, прикомандирований персонал, управлінці. У свою чергу кожна підсистема

ділиться по цехах, ділянках, змінах відповідно до структури АЕС. В кожній з таких підсистем нараховують від десятків до сотень індивідів, що утворюють певну групу (колектив) та об'єднані загальними цілями й завданнями. Кожна група виконує певне (регламентоване) завдання, має свою ієрархію і життєвий простір. Безумовно, кожен індивід має свої конкретні обов'язки, але всі є взаємозалежними (див.детальніше структуру ВП ХАЕС в Додатку Б).

Безпека роботи АЕС як об'єкта підвищеної небезпеки прямо залежить від надійності техніки та надійності персоналу. Одним з визначальних параметрів надійності персоналу є безпомилковість дій людини, особливо людини-оператора.

Як зазначає В.В. Бегун, у ядерній енергетиці відсоток аварій з вини персоналу досить великий. За різними оцінками – від 15 % до 40% всіх аварій, і від 20 % до 80% всіх порушень на АЕС, у тому числі і самих серйозних, прямо або побічно пов'язані з помилками персоналу [29]. Окрім того, детальний аналіз причин Чорнобильської катастрофи виявив глибинні причини аварії, пов'язані з людським чинником, які поступово призвели до виникнення терміну «культура безпеки».

Міжнародна консультативна група з ядерної безпеки при Генеральному директорі МАГАТЕ пропонує наступне визначення цього поняття (яке також викладене у нормативному документі «Загальні положення безпеки атомних станцій» НП 306.2.-141-2008) [29]:

"Культура безпеки – це такий набір характеристик і особливостей діяльності організацій та поведінки окремих осіб, який встановлює, що проблемам безпеки атомних станцій, як таким, що мають вищий пріоритет, приділяється увага, яка визначається їх значущістю" [17].

Основним методом формування культури безпеки є навчання, підвищення професійного рівня, професійних і загальнокультурних компетенцій [29].

Під час навчання фахівець здобуває *знання*, які, при сприятливих умовах, переростають в *уміння*, уміння можуть стати *навичками*. Поглиблення знань і вдосконалювання вмінь і навичок, знову ж, при сприятливих умовах, формують *світогляд*. Світогляд формує *внутрішні переконання*. І тільки правильні, відповідні принципам безпеки переконання можуть стати основою культури безпеки.

В єдності з світовими стандартами та нормативно-правовими актами, до кожного працівника АЕС висуваються вимоги щодо його компетенцій (загальноосвітніх та професійних). До першої групи відносять. Наприклад, компетенції в галузі рідної мови та іноземних мов, математична та фундаментальна природничо-наукова та технічна компетенції, комп'ютерна компетенція тощо [29].

Професійні компетенції відображуються в *кваліфікаційних характеристиках*, які викладені в галузевих довідниках кваліфікаційних характеристик та враховуються під час розробок посадових інструкцій працівників, формування дійового кадрового резерву, розробки та вдосконалення програм підготовки та підвищення кваліфікації працівників та ін. [29].

Забезпечення культури безпеки є одним із пріоритетних та першочергових завдань і принципів управління діяльністю АЕС. Одним із способів забезпечення цього є адекватний підбір персоналу, мінімізація помилок та впливу людського фактору, своєчасна діагностика ймовірних порушень або невідповідності персоналу виконуваній роботі, надання психологічного супроводу діяльності працівників АЕС, психологічної підтримки їх діяльності, а також проведення навчань, корекційних заходів та програм разом з іншими спеціалістами (фізіологами, психофізіологами, інструкторами з фізичної культури тощо) направлених на розвиток ПВЯ персоналу.

Психологічна корекція як цілісна і специфічна система методів допомоги конкретним людям у їх особистісному та/або професійному розвитку передбачає доцільно обраний і делікатно здійснюваний психологічний вплив у конкретній ситуації. У зоні та методологічно-інструментальній сфері цього впливу фокусуються знання особливостей розвитку особистості в онтогенезі і можливих його ускладнень, розуміння механізмів дії на психіку людини психокорекційних методів і зумовлених нею наслідків. Психокорекція є однією з форм практичної психології, найважливіше завдання якої полягає в наданні допомоги людині в самоактуалізації та самореалізації її внутрішнього потенціалу, досягненні гармонії внутрішнього світу, поліпшенні суб'єктивного самопочуття і зміцненні психічного здоров'я [55].

Отже, в роботі психолога, в тому числі психолога АЕС, психологічна корекція полягає у здійсненні спрямованого і обґрунтованого впливу на певні психологічні структури для забезпечення повноцінного розвитку і функціонування особистості.

Метою психокорекції є виправлення порушень психічного розвитку, гармонізація особистості і профілактика нервово-психічних розладів, обумовлених внутрішніми і зовнішніми чинниками. Предметом психокорекції є психічна реальність, на яку спрямований психокорекційний вплив, а також шляхи і засоби розв'язання психологічних проблем особистості [55].

Виділяють такі основні задачі психокорекції:

1. Всебічне психологічне вивчення особистості.
2. Виявлення і вивчення несприятливих чинників середовища людини (соціальних, психологічних)
3. Корекція негативних дій несприятливих факторів середовища.
4. Допомога в розв'язанні психотравмуючих ситуацій, у формуванні продуктивних взаємостосунків з оточуючими, в підвищенні соціального статусу тощо.

5. Виховання вищих емоцій і соціальних потреб (пізнавальних, етичних, трудових, естетичних), вдосконалення способів психічної саморегуляції, стимуляція дозрівання і розвитку інтелектуальної, емоційної і вольової сфер і окремих психічних функцій, рівнів спілкування, самосвідомості і діяльності.

Психолог будь-якого профілю роботи в здійсненні професійної психокорекційної діяльності дотримується наступним принципів роботи:

1. Принцип єдності діагностики і корекції: здійсненню корекційної роботи повинен передувати етап комплексного діагностичного обстеження; крім того, реалізація корекційної діяльності психолога вимагає постійного контролю динаміки змін психіки клієнта.
2. Принципи нормативності розвитку: визнання та врахування послідовності зміни вікових стадій онтогенетичного розвитку.
3. Принцип корекції «зверху вниз»: носить випереджаючий характер і будується як психологічна діяльність, націлена на своєчасне формування психологічних новоутворень.
4. Принцип корекції «знизу вгору»: основним вважається тренування вже наявних психологічних здібностей.
5. Принцип системності розвитку психологічної діяльності: через системність будови психіки, свідомості і діяльності особистості всі аспекти її розвитку взаємозв'язані.
6. Діяльнісний принцип корекції: корекційна дія завжди здійснюється в контексті тієї або іншої діяльності, будучи засобом, який орієнтує активність особистості.

Щодо самого визначення змісту психокорекційної діяльності, то важливо окреслити деякі її специфічні ознаки, до яких належить: дискретність, орієнтація на норми психічного розвитку та непланованість особистісного зростання при визнанні необмеженості цього процесу.

Психолог, здійснюючи обґрунтований вплив на внутрішній світ людини, має справу з конкретними (дискретними) проявами її психологічної

реальності: бажаннями, цінностями, емоційними станами, пізнавальною діяльністю, особливостями характеру і поведінки. Однак людина — єдина психологічна реальність, тому, впливаючи на її дискретні характеристики, розв'язуючи конкретні емоційні, поведінкові, характерологічні та інші проблеми, психолог впливає на її особистість загалом. Отже, психологічну допомогу в психокорекції надають шляхом усунення і компенсації труднощів розвитку особистості в процесі її становлення. Водночас, тривалого успіху неможливо досягти, якщо не вносити корективи у диспозиційні утворення (переконання, уявлення, цінності, настанови) [42].

Відтак, в цьому аспекті основним змістом психокорекції є подолання психотравмуючих емоційних станів і переживань (образ, тривожності, відчуття самотності, провини, дратівливості, агресивності та ін.), внутріособистісних конфліктів (переважно ситуативних), проблем поведінки і ставлення до себе та інших (низької або неадекватної самооцінки, невпевненості в собі, сором'язливості або завищеного рівня домагань, зневажливе ставлення до оточення тощо), проблем персоналізації (становлення самосвідомості) — вікових та екзистенційних, проблем адаптації та соціалізації (у родині, дитячому садку, школі, групі та ін.), проблем спілкування, міжособистісних взаємин, тобто повний спектр емоційно-сміслового життя людини [53].

Водночас потрібно пам'ятати, що найчастіше психологічна корекція орієнтована на людину, яка має певні утруднення в межах психічної норми. Знання про норму, потенціал, можливості розвитку психіки дає вікова психологія, що описує закономірності, механізми та особливості психічного розвитку людини. Для практичного психолога ці знання абсолютно необхідні, тому що вони дають змогу визначити сензитивний період для розвитку того чи того психічного процесу, створити зону «найближчого розвитку», контролювати формування психічних новоутворень, запобігти можливим труднощам вікових криз, проблемам соціалізації, зумовленим зміною соціальної ситуації розвитку.

Таким чином, психологічна корекція хоч і є цілеспрямованим процесом, але як і будь-яке психологічне втручання не може відбуватись без бажання самої людини, без її налаштованість на процес змін та бажання цих змін. В контексті психологічної корекції в процесі виконання професійної діяльності працівниками підприємства, психологічна корекція теж буде мати найбільший ефект за умови активної залученості індивіда в сам процес роботи з психологом.

Відповідно до розглянутих вище мети, завдань та принципів психокорекційної роботи, наступним важливим аспектом є структура психокорекційної роботи, в якій зазвичай виділяють 4 стадії:

1. Діагностична;
2. настановча;
3. корекційна;
4. стадія оцінки ефективності корекційних дій [42].

Отже, психологічна корекція як вид діяльності психолога полягає в тактовному втручанні у внутрішній світ людини з метою подолання її психологічних проблем і труднощів розвитку. Залежно від галузі роботи психолога та його посадових повноважень, може існувати специфіка в змісті та процедурі проведення психокорекційної роботи, однак загальними залишаються основні методологічні аспекти здійснення такої роботи.

Проаналізувавши основні робочі та законодавчі документи, які регламентують роботу психолога на АЕС, ми змогли виокремити такі ключові аспекти його діяльності в контексті психологічної корекції [55].

Так, специфіка роботи АЕС передбачає надання психологами ВППФЗ психологічного супроводу занять на повномасштабному тренажері, що проводиться з метою підвищення ефективності та надійності операторів, сприяння в досягненні максимальних для кожного оператора результатів, а також створенні сприятливих умов для їх професійного і особового розвитку [55].

Безпосередніми завданнями такого супроводу є [55]:

- усунення психологічних факторів, що призводять до зниження ефективності, якості, точності, швидкості, надійності дій операторів;
- вдосконалення процесів прийому інформації оператором;
- покращення оператором опрацювання отриманої інформації, проведення її аналізу та прийняття рішення;
- підвищення якості комунікативної та інформаційної взаємодії між операторами;
- вдосконалення процесу підготовки та навчання операторів;
- покращення системи психодіагностичного відбору операторів та їх психологічного супроводу у виробничій діяльності.

Для досягнення поставлених завдань, з-поміж інших, психолог використовує такі заходи психологічної підтримки та психологічної допомоги як проведення індивідуальних та/або групових консультацій або коригуючих занять, проведення теоретичних занять за актуальною для оперативного персоналу тематикою, проведення тренінгових занять, направлених на вдосконалення чи розвиток ПВЯ операторів, проведення практичних занять разом з фізіологом, інструктором з фізичної культури, направлених на вдосконалення чи розвиток ПВЯ операторів.

Ще одним специфічний момент в аспекті психокорекційної роботи психолога на ХАЕС полягає у проведенні тренінгових (з корекційними аспектами) занять відповідно до Програми підготовки керівників та спеціалістів ВП ХАЕС з питань попередження та мінімізації наслідків помилок персоналу.

Мета такої роботи в тому, щоб персонал був спроможний викласти та практично використовувати методи запобігання та мінімізації наслідків помилок персоналом при виконанні посадових обов'язків відповідно до посадової інструкції.

Отже, аналіз особливостей роботи психолога на АЕС показує, що його робота є чітко регламентована нормативно-правовими актами та посадовими інструкціями, що зумовлено специфікою роботи АЕС, а також професійними

стандартами самої професії психолога. Психокорекція як вид професійної діяльності психолога не займає значної частки його роботи, однак також є важливою.

Висновки до Розділу 1

Будь-яка професійна діяльність має свою специфіку та потребує відповідного набору професійних якостей для успішного її виконання, сукупність яких в психології позначають поняттям «ПВЯ працівника» (ПВЯ).

Проведений аналіз цього поняття в психологічній літературі, а також вивчення різних підходів та компонентного складу ПВЯ, дозволяє дати сформулювати наступне визначення: ПВЯ — окремі динамічні риси особистості (психічні та психомоторні властивості, а також фізичні якості), що відповідають вимогам до людини певної професії та сприяють успішному оволодінню цією професією. Передумовою успішного розвитку ПВЯ є професійні здатності, а самі ПВЯ перебувають в єдності з навичками, вміннями, знаннями особистості та її здібностями.

Ми погоджуємось з таким підходом до розуміння ПВЯ, в рамках якого вони можуть піддаватись цілеспрямованому впливу (зокрема корекції або , розвитку), а одним із ключових факторів таких змін вважаємо нинішню професійну активність працівника.

РзПН є одним зі специфічних видів професійної діяльності людини та полягає у виконанні робочих завдань в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників. Для виконання такої роботи є потреба у професійному доборі, а сама вона пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю. Прикладами професій, які пов'язані з виконанням РзПН є робота в ДСНС (рятувальник, пожежники, ліквідатори нещасних випадків тощо), поліцейських, правоохоронних органів та органів спеціального призначення ОВС («Беркут», «Сокіл», «Грифон», «Титан»), робітників різного рівня на АЕС тощо.

РзПН вимагає значної уваги психолога та психологічної служби в цілому, адже головним чином покликана забезпечувати культуру безпеки підприємства, попередження та уникнення нещасних випадків, здійснення помилок під впливом людського фактора з точки зору психологічної відповідності працівника виконуваний ним роботі, особливо з високим рівнем небезпеки.

Аналіз особливостей професійної діяльності психолога на АЕС показує, що його повноваження є значно більш регламентовані (в порівнянні з психологами в інших галузях) нормативно-правовими актами та інструкціями, що робить його роботу значно менш варіабельною. Водночас у процесі своєї професійної діяльності психолог АЕС дотримується тих самих професійних психологічних стандартів, що й психолог будь-якої іншої галузі.

Аналіз специфіки роботи психолога на АЕС в напрямку психокорекції ПВЯ персоналу підприємства полягає у здійсненні адекватного підбору персоналу, мінімізації помилок та впливу людського фактору, своєчасній діагностиці ймовірних порушень або невідповідності персоналу виконуваний роботі, забезпечення психологічного супроводу та підтримки діяльності працівників АЕС, а також проведення навчань, корекційних заходів та програм разом з іншими спеціалістами (фізіологами, психофізіологами, інструкторами з фізичної культури тощо) направлених на розвиток ПВЯ персоналу.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ АЕС, ЯКИЙ ВИКОНУЄ РОБОТИ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ

2.1. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію та опис процедури емпіричного дослідження

Наша концепція емпіричного дослідження ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, здійснювалась у декілька етапів (рис. 2.1.).



Рис. 2.1. Структура та етапи емпіричного дослідження ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН

Психофізіологічна експертиза (ПФЕ) – процедура, котра у першу чергу є оцінкою психофізіологічних можливостей працівника, що виконує РзПН.

На першому етапі емпіричного дослідження ми проаналізували висновки ПФЕ за період квітня-травня 2019 року. Загальна кількість проаналізованих висновків ПФЕ становила 197 (з них: 81 – за квітень, 116 – за травень).

Ра результатами проаналізованих висновків ПФЕ, ми виокремили кілька характеристик ПВЯ, які мали найнижчі показники серед працівників АЕС, що виконують РзПН, та розробили корекційну програму, направлену на корекцію саме цих характеристик.

Одночасно з розробкою програми, ми розподілили учасників нашого дослідження на КГ та ЕГ (по 12 осіб у кожній).

На другому етапі дослідження ми провели попередню діагностику виокремлених негативних ПВЯ у працівників АЕС за допомогою попередньо підібраних психодіагностичних методик.

На третьому етапі дослідження ми проводили безпосередню корекційну роботу направлену на корекцію виокремлених негативних ПВЯ (серія з 12 занять, тривалість програми - 2 місяці). Між кінцевим заняттям програми та повторною діагностикою виокремлених ПВЯ ми витримали паузу у 2 місяці задля асиміляції досвіду учасників дослідження.

На четвертому етапі було проведено повторну діагностику з використанням того ж самого набору методик, що й на другому етапі нашого дослідження.

На п'ятому – фінальному – етапі отримані результати дослідження було проаналізовано та інтерпретовано, що дозволило нам сформулювати остаточні висновки.

Таким чином, використання формувального експерименту як засобу для вивчення потенційної можливості корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН є обґрунтовано ефективним та дозволяє перевірити гіпотезу дослідження про те, що шляхом психологічної корекції можливо ефективно розвинути ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН.

Базою проведення психокорекційної роботи та емпіричного дослідження ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, була ХАЕС в м. Нетішин. Вибірку дослідження ми сформували таким чином, що обрали стихійним методом 24 працівники, що виконують РзПН, а потім в довільному порядку поділили їх на КГ та ЕГ.

Розподіл учасників експерименту за віком відображено на діаграмі рис. 2.2.

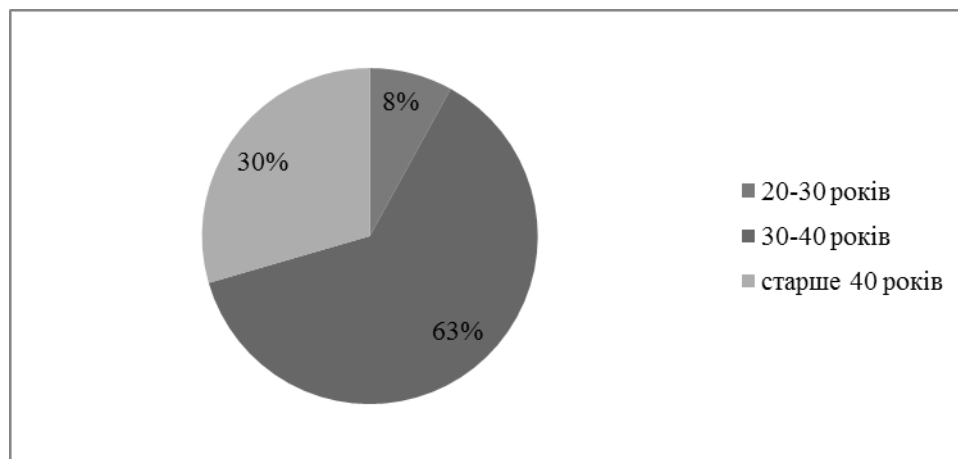


Рис. 2.2. Розподіл учасників дослідження за віком

З діаграм розподілу учасників дослідження бачимо, що кількість осіб віком від 20 до 30 років становила 8% (2 особи), від 30 до 40 років – 15 осіб (62,5%), а тих, хто був старше 40 років – 7 осіб (29,5%). Відразу також відзначити, що кількість жінок у дослідженні становила меншу частку (20%), а решту склали чоловіки (понад 80%).

В ході нашого дослідження, а саме на першому його етапі, ми вдавались до аналізу висновків попередньо проведених ПФЕ. Відтак, розглянемо більш детально особливості та суть цієї процедури саме в діяльності АЕС.

Метою проведення ПФЕ є визначення психофізіологічних можливостей людини відносно ефективного виконання конкретного виду діяльності та психологічної придатності для виконання робіт підвищеної небезпеки. За результатами ПФЕ працівнику видається висновок (типовий

приклад висновку ПФЕ поданий в Додатку В), для допуску працівника до виконання конкретного виду РзПН.

Доцільність ПФЕ відповідає тезам Рамкової директиви Європейського Співтовариства № 89/391/ЄЕС по запровадженню заходів щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників на виробництві, що визначає загальну концепцію безпеки та охорони здоров'я на робочому місці в ЄС, а також визначається рядом нормативно-правових актів України (перелік нормативно-правових актів та відповідний перелік професій, що підлягають обов'язковій ПФЕ подано в Додатку В).

Психофізіологічне обстеження проводиться за єдиним алгоритмом та з дотриманням стандартних умов, прийнятих у системі професійного психофізіологічного відбору працівників для виконання РзПН :

1. Реєстрація обстежуваного за визначеною формою;
2. долікарняне обстеження;
3. інструктаж обстежуваного про порядок виконання тестів;
4. безпосереднє психофізіологічне тестування з використанням Програмного тестового комплексу;
5. спостереження за обстежуваним до тестування та у процесі тестування;
6. фіксування результатів психофізіологічного тестування;
7. індивідуальна співбесіда з фахівцем – психологом;
8. формування проекту – висновку за результатами психофізіологічного обстеження;
9. відправка результатів психофізіологічного тестування спостереження та індивідуальної співбесіди (у електронному форматі) до Центру психофізіологічної експертизи;
10. надання висновку обстежуваному.

Згаданий «програмний тестовий комплекс для професійного психофізіологічного відбору спеціалістів, які зайняті на роботах з

підвищеною небезпекою» - це запатентований спеціалізований програмно-апаратний комплекс, який включає 17 об'єктивних тестових методик для визначення рівня розвитку психофізіологічних якостей згідно з наказом Держнаглядохоронпраці та МОЗ від 23 вересня 1994р. № 263/121. Послуги з проведення такого тестування в Україні надає Центр психофізіологічної експертизи у складі ТОВ «Експертно-навчальний центр».

Психофізіологічну експертизу проводять сертифіковані спеціалісти, а саме лікар-психофізіолог, і фахівець-психофізіолог, які пройшли перепідготовку з психофізіології, навчання та перевірку знань в Центрі психофізіологічної експертизи працівників.

Психофізіологічними показниками для професійного добору з цих видів робіт є увага та швидкість їх переключення, зорова та слухова пам'ять, емоційна стійкість, робота в екстремальних умовах, орієнтація в замкнутому просторі тощо. У висновку ПФЕ зазначається інформація про міру розвитку кожного психофізіологічного показника, а також про групу професійної придатності працівника. Останніх, зокрема, існує 4 (рис. 2.3.) [29;43; 55].

Більш ретельний огляд проведеного нами аналізу висновків ПФЕ ми здійснимо в наступному підпункті 2.2.

В ході емпіричного дослідження ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, ми виокремили декілька слабо розвинутих якостей працівників. Саме для їх діагностики ми здійснювали підбір психодіагностичного інструментарію.

Першою методикою була «Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда» спрямована на діагностику адаптивності особистості (Додаток Г).

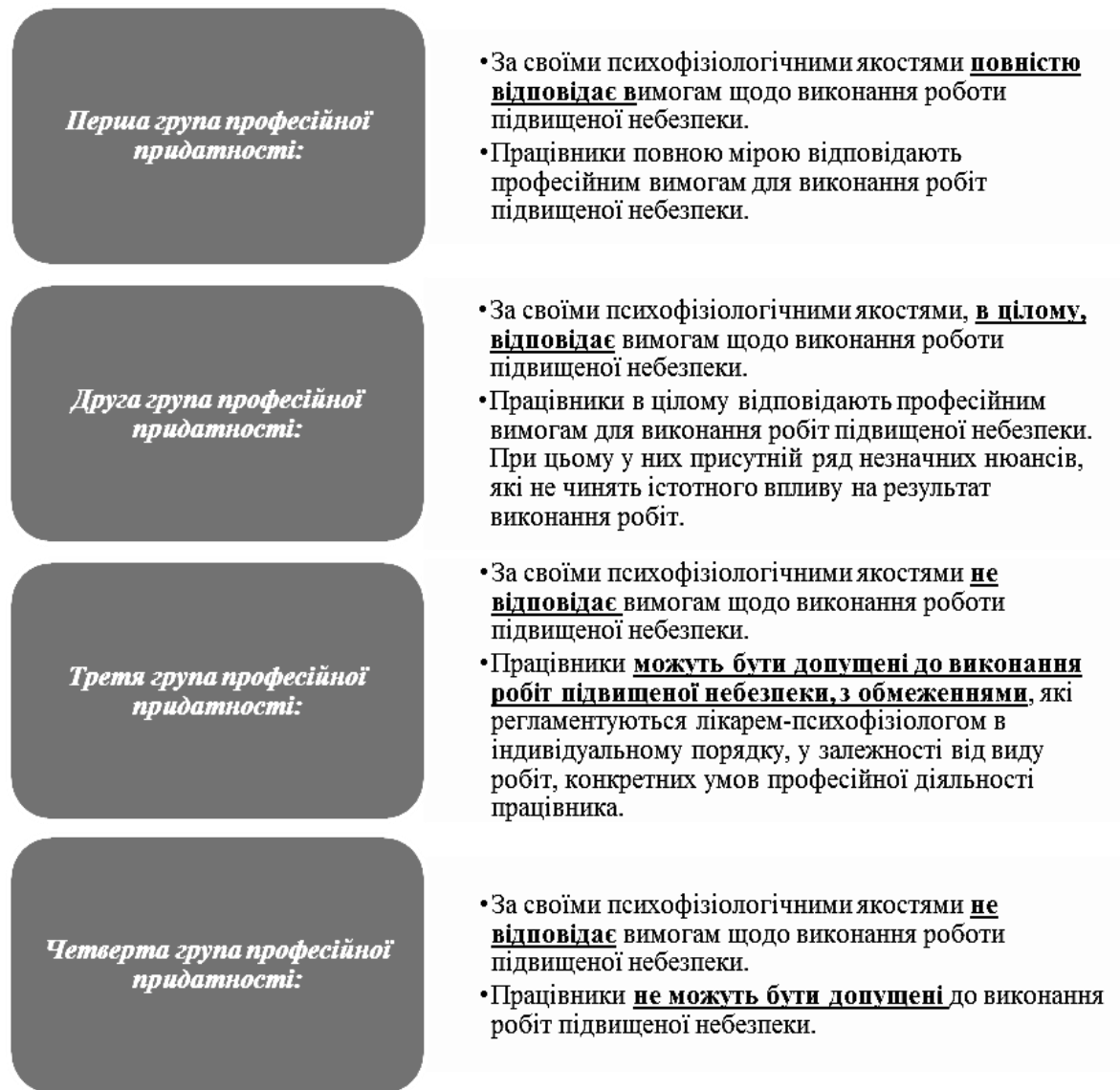


Рис. 2.3. Групи професійної придатності працівників, що виконують РзПН

Особистісний опитувальник призначений для вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних з цим рис особистості. Стимульний матеріал представлений 101 твердженням, які сформульовані в третій особі однини, без використання будь-яких займенників. По всій імовірності, така форма була використана авторами для того, щоб уникнути впливу «прямого ототожнення». Тобто ситуації, коли випробовувані свідомо, безпосередньо співвідносять затвердження зі своїми особливостями. Даний методичний прийом є однією з форм «нейтралізації» установки тестованих

на соціально-бажані відповіді. У методиці передбачено досить диференційована – 7-бальна шкала відповідей.

Авторами виділяються наступні 7 інтегральних показників:

- 1 - «Адаптація»,
- 2 - «Визнання інших»;
- 3 - «Інтернальність»,
- 4 - «Самосприйняття»;
- 5 - «Емоційна комфортність»;
- 6 - «Прагнення до домінування»,
- 7 - «Ескапізм» (уникнення проблем).

Кожен з них розраховується за індивідуальною формулою, яка була знайдена емпіричним шляхом. Інтерпретація здійснюється відповідно до нормативних даних, розрахованих окремо для підлітків та дорослої вибірки.

Методика може бути використана для вивчення особливостей формування самосвідомості особистості у процесі адаптації до нових умов, вимірювання адаптації-дезадаптації, діагностика та вивчення структури емоційно-поведінкових порушень у важких умовах тощо.

Наступний комплекс методик був спрямований на діагностику пам'яті (Додаток Д), а саме слухової та зорової, а також оцінки продуктивності запам'ятовування в цілому.

Для діагностики слухової пам'яті було використано методику «Числові ряди», процедура котрої полягає у прослуховуванні та відтворенні 8 рядів чисел, де кожен наступний стає складнішим та довшим.

Для діагностики зорової пам'яті було використано схожу методику, однак в цьому випадку числа подавались надрукованими на картці. Після їх пред'явлення людина мала 40 секунд на запам'ятовування цифри та її порядкового номера, після чого повинна була відтворити їх.

Третій тест в цьому комплексі методик для діагностики пам'яті був направлений на запам'ятовування логічно не пов'язаного матеріалу: слів та цифр.

На основі результатів трьох виконаних методик визначають середнє значення продуктивності запам'ятовування:

91-100 – відмінне

71-90 – дуже хороше

51-70 – хороше

31-50 – задовільне

11-30- погане

0-10 – дуже погане.

Наступна методика в нашому дослідженні – методика К. К. Платонова «Арабсько-римські таблиці» (Додаток Ж) — спрямована на діагностику уваги, а саме її переключення.

Випробуваному дають наступну інструкцію: «Зараз ви будете працювати з таблицею, розділеною на клітини. У цих клітинах розкидані числа, написані арабськими й римськими цифрами. Арабські ви повинні знаходити у звичайному порядку від 1 до 25, а римські — у зворотному від XXIV до I. Ви повинні поперемінно відшукувати числа того й іншого ряду, тобто порядок вашої роботи повинен бути таким: 1, XXIV; 2, XXIII; 3, XXII і т. Д.»

Оцінкою якості виконання завдання і відповідно показником рівня розвитку уваги та швидкості її переключення вважають час виконання й кількість допущених помилок. Високий показник становить 2 хв 45 с та 0-9 помилок, тоді як низький показник дорівнює понад 8 хв 15 с витраченого часу та скоєнню понад 10 помилок.

Остання методика в нашому дослідженні була спрямована на визначення рівня стресу особистості (Додаток З). Автор методики – В. Ю. Щербатий виділив 4 групи симптомів та проявів стресу, серед яких інтелектуальні, поведінкові, емоційні та фізіологічні. Респондент повинен відзначити ті симптоми, які спостерігає у себе протягом останнього часу.

Обрахунок рівня стресу здійснюється наступним чином:

Наявність кожного симптому з інтелектуальних або поведінкових ознак стресу оцінюється в 1 бал, кожен симптом з «емоційного» списку оцінюється в 1,5 бала, а кожен симптом з «фізіологічного» списку оцінюється у 2 бали. Таким чином, загальна максимальна сума теоретично може досягати 66 балів.

Інтерпретацію проводять так:

Показник від 0 до 5 балів вважається хорошим, стрес відсутній.

Показник від 6 до 12 балів означає, що людина відчуває помірний стрес, який може бути компенсований за допомогою раціонального використання часу, періодичного відпочинку і знаходження оптимального виходу з ситуації, що склалася.

Показник від 13 до 24 балів вказує на досить виражене напруження емоційних і фізіологічних систем організму, що виникло у відповідь на сильний стресовий фактор, що не вдалося компенсувати. В цьому випадку потрібно застосування спеціальних методів подолання стресу.

Показник від 25 до 40 балів вказує на стан сильного стресу, для успішного подолання якого бажана допомога психолога або психотерапевта. Така величина стресу говорить про те, що організм вже близький до межі можливостей чинити опір стресу.

Показник понад 40 балів свідчить про перехід організму до третьої, найбільш небезпечної стадії стресу - виснаження запасів адаптаційної енергії.

Отже, розроблена процедура емпіричного дослідження ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, є достатньою та науково обґрунтованою, перебуває в єдності з результатами теоретичного дослідження та дозволяє повною мірою перевірити висунуту гіпотезу дослідження.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Аналіз результатів проведеного емпіричного дослідження доцільно почати з узагальнення результатів висновків ПФЕ за квітень-травень 2020 року. Зі 197 проаналізованих висновків, 44 висновки вказували на те, що людина не пройшла ПФЕ і належала до 4 групи придатності (рис. 2.4).

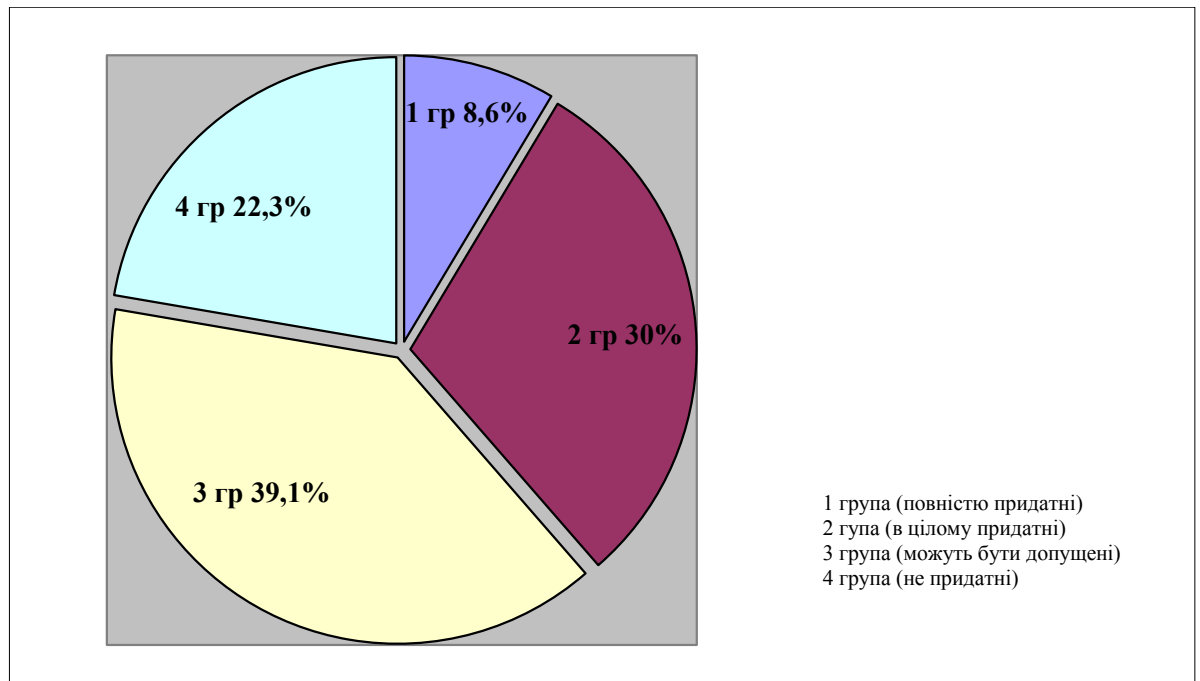


Рис. 2.4. Результати аналізу висновків ПФЕ за групами придатності працівників до виконання РзПН

Лише 17 працівників (8,6%) були повністю придатними до виконання РзПН, а досліджувані в ході ПФЕ характеристики, у них перебували в межах норми. Водночас 30% (59 осіб) були в цілому придатними за своїми психофізіологічними якостями й відповідали професійним вимогам для виконання РзПН, а ряд присутніх у них незначних нюансів не чинять істотного впливу на результат виконання робіт. Найбільшу групу (39,1%) склали працівники, які за своїми психофізіологічними якостями не відповідають вимогам щодо виконання РзПН, але можуть бути до них допущені з рядом обмежень, які регламентуються лікарем-психофізіологом в

індивідуальному порядку, у залежності від виду робіт, конкретних умов професійної діяльності працівника тощо.

Подальший аналіз висновків ПФЕ за показниками рівня розвитку кожної досліджуваної характеристики показав, що найменш розвиненими, а відповідно проблемними є такі (рис. 2.5.):



Рис. 2.5. Результати аналізу найбільш проблемних психофізіологічних якостей в структурі ПВЯ працівників АЕС, що виконують РзПН

здатність до адаптації (40,1%), пам'ять зорова та слухова (30,5%), увага (28%), швидкість переключення уваги (19,8%), втома (17,3%). Відповідно, діагностика і подальша корекційна робота проводилась саме з цими характеристиками ПВЯ.

Отже, первинна діагностика рівня розвитку всіх перелічених характеристик, з якими персонал АЕС, що виконує РзПН, має труднощі, показала наявність певних особливостей їх ПВЯ. Розглянемо детальніше результати за кожною методикою (на цьому етапі ми проводимо опис результатів усієї вибірки, тобто КГ та Г групи разом, оскільки обидві групи є однорідними).

Методика дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда, котра була спрямована на виявлення адаптаційних можливостей особистості, дозволила оцінити інтегральний рівень соціально-психологічної адаптації працівників АЕС, а також провести аналіз за окремими шкалами (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Середні показники за результати методики дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда

№ п / п	Шкали методики	$X_{\text{сер}}$	Діапазон допустимих нормативних значень
1.	Адаптивність	117,7	68-170
2.	Деадаптивності	96,1	68-170
3.	Брехливість	32,8	18-45
4.	Прийняття себе	35,2	22-52
5.	Неприйняття себе	20,5	14-35
6.	Прийняття інших	19,2	12-30
7.	Неприйняття інших	20,3	14-35
8.	Емоційний комфорт	23,1	14-35
9.	Емоційний дискомфорт	25,5	14-28
10.	Внутрішній контроль (інтернальність)	51,8	26-65
11.	Зовнішній контроль (екстернальність)	20,75	18-45
12.	Домінування	10,1	6-15
13.	Ескапізм (уникнення проблем)	18,6	10-25

Аналіз даних показує, що, в цілому, рівень адаптації працівників перебуває в межах норми (117,7), а аналіз по шкалах не виявляє особливих труднощів. Відтак, можемо припустити, що проблеми з соціально-психологічною адаптацією не є критичними для всіх працівників АЕС, однак все ж для певної їх категорії можуть становити проблему (про це свідчать результати аналізу висновків ПФЕ).

Дослідження пам'яті працівників АЕС, що виконують РзПН, показав, що ця характеристика в структурі ПВЯ справді є проблемною (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

Результати дослідження пам'яті

	$X_{\text{сер}}$	Показники норми
Слухова пам'ять	30,6	31-50
Запам'ятовування логічно не зв'язаного матеріалу	33	
Зорова пам'ять	24	
Продуктивність запам'ятовування	27,5	

Так, і окремі види пам'яті, і загалом продуктивність запам'ятовування працівників знаходиться нижче норми ($X_{\text{сер}} < 31$), що свідчить про поганий їх розвиток. Відтак, виконання РзПН може бути утрудненим або й небезпечним як для самого працівника, так і для оточуючих, оскільки достатній рівень розвитку пам'яті, зокрема, слухової та зорової, є одним із ключових в такій діяльності.

Наступною методикою дослідження були «арабсько-римські таблиці» К. К. Платонова (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

Результати дослідження уваги

Час / Кількість помилок	0-9 помилок	Понад 9 помилок
До 3 хв	1	2
3-8 хв	5	5
Понад 8 хв 15 сек	7	4

Оцінюючи якість та швидкість виконання завдань методики, можемо зробити висновок, що більшість працівників мають низький рівень розвитку уваги (понад 45%), адже вони виконували завдання задовго або/та з великою кількістю помилок. Відтак, увага та швидкість її переключення є досить складним місцем в структурі ПВЯ працівників АЕС, що виконують РзПН.

Останнім аспектом нашого емпіричного дослідження було визначення актуального рівня стресу працівників (за методикою В. Ю. Щербатих) як похідної від втоми та здатності до релаксації.

В результаті дослідження ми встановили, що найбільш частими симптомами стресу серед працівників АЕС, що виконують РзПН, є група

інтелектуальних (у 67% працівників). Так, працівники відзначали, що часто їм буває складно зосередитись, погіршується пам'ять, вони часто відволікаються і не можуть зосередитись на конкретній справі, думки обертаються навколо однієї проблеми, подекуди їм сняться погані сни, а в процесі роботи вони допускають більше помилок, ніж зазвичай.

Також було виявлено, що проявами стресу у працівників АЕС часто бувають емоційні симптоми (у 52% працівників) такі як: втрата інтересу до життя, байдужість, часто вони відчують занепокоєння, тривогу, інколи мають похмурий настрій, який може змінюватись раптовими нападами гніву без причини.

Трохи менш поширеними є поведінкові симптоми (34%), серед яких, зокрема, порушення сну, збільшення конфліктних ситуацій на роботі або в сім'ї, хронічна нестача часу, а найменш вираженими є фізіологічні симптоми стресу (20%) – стрибки артеріального тиску, підвищена стомлюваність, зниження імунітету, часті нездужання.

Оцінка загального рівня стресу (рис.2.7.) показує, що більшість працівників мають досить виражений стрес (50%), сильний (29%) або помірний (13%).

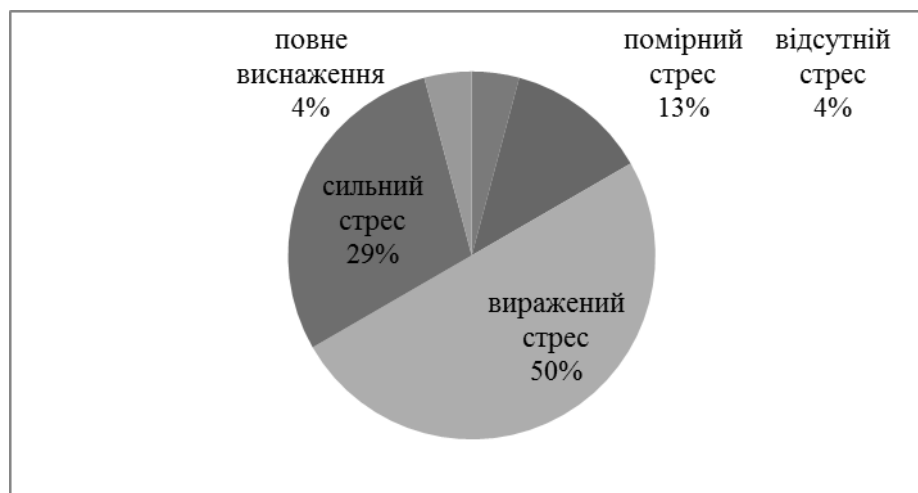


Рис. 2.6. Результати оцінки загального рівня стресу працівників АЕС

Такі результати свідчать про те, що більшість працівників АЕС під час виконання своїх професійних обов'язків вже перебувають в стані

виснаження, а тому фізично не можуть виконувати робочі завдання безпечно для себе та оточуючих. Таке досить виражене напруження емоційних і фізіологічних систем організму, що виникло у відповідь на сильний стресовий фактор, людині вже не під силу компенсувати власними силами. В цьому випадку потрібно застосування спеціальних методів подолання стресу або ж навіть бажана допомога психолога чи психотерапевта. Зафіксована величина стресу у працівників АЕС говорить про те, що організм вже близький до межі можливостей чинити опір стресу.

Отже, підсумовуючи результати емпіричного дослідження ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, відзначимо, що зафіксовані нами особливості у рівні соціально-психологічної адаптації, пам'яті, уваги та загального рівня стресу особистості свідчать про існування суттєвих труднощів цих характеристик ПВЯ, які впливають на успішність виконання професійної діяльності працівниками АЕС. Відтак, для покращення останнього можна використати психологічну корекцію як один зі способів психологічної допомоги персоналу АЕС.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, мало характер формувального експерименту та проводилось на базі ХАЕС м. Нетішин (Хмельницька обл.). В ньому взяло участь 24 працівники АЕС, котрі виконують РзПН, та надалі були поділені на ЕГ та КГ.

В результаті аналізу висновків ПФЕ за період квітня-травня 2019 року (197 висновків) ми виокремили декілька найбільш слабо розвинених характеристик ПВЯ, серед яких: здатність до адаптації (40,1%), пам'ять зорова та слухова (30,5%), увага (28%), швидкість переключення уваги (19,8%), втома (17,3%).

За результатами проведеного нами психодіагностичного дослідження цих характеристики, ми можемо підсумувати наступне: рівень соціально-психологічної адаптації працівників перебуває в межах норми (117,7), суттєвих труднощів виявлено не було; показники рівня розвитку слухової та зорової пам'яті, а також продуктивності запам'ятовування знаходяться нижче норми ($X_{\text{сер}} < 31$), що свідчить про поганий їх розвиток; понад 45% працівників мають низький рівень розвитку уваги; оцінка загального рівня стресу показує, що більшість працівників мають досить виражений стрес (50%), сильний (29%) або помірний (13%) стрес, а основними симптомами є інтелектуальні (67%), що проявляються в порушеннях пам'яті, концентрації уваги, збільшенні кількості помилок під час виконання робочих завдань тощо, а також емоційні (52%), що проявляються у втраті інтересу до життя, байдужості, підвищеній тривозі, похмурому настрої, який може змінюватись раптовими нападами гніву без причини.

Отже, виконання РзПН для значної частки працівників може бути утрудненим або й небезпечним як для них самих, так і для оточуючих. Відтак, необхідно дослідити можливість корекції цих характеристик в загальній структурі ПВЯ працівників.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ АЕС, ЯКИЙ ВИКОНУЄ РОБОТИ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ

3.1. Теоретико-методологічні засади розробки програми психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою

Програма психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, складалась з циклу корекційних занять, розрахованого на 14 зустрічей (65 год). Кількість учасників – 12 осіб. Тривалість заняття – 2,5-3 години. Повна програма психологічної корекції подана в Додатку К.

Необхідною умовою проведення корекційної роботи є кімната психологічного розвантаження, обладнана відповідно до основної вимоги та потреб психолога та учасників дослідження.

Режим проведення занять: 1-2 рази на тиждень.

Період проведення корекційної роботи: протягом січня-лютого 2020 року.

Розробка програми психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, відбувалась в єдності з основними методологічними підходами щодо проведення корекційної роботи, а саме (рис. 3.1.)[43]:



Рис. 3.1. Основні методологічні підходи до розробки програми психологічної корекції

Наша корекційна програма складалася з кількох змістових блоків, які відповідали виокремленим в ході аналізу висновків ПФЕ характеристикам ПВЯ працівників.

Відтак, першим був блок корекції рівня адаптації та вміння індивіда адаптуватись до стресу, другий блок – спрямований на розвиток уваги, третій – на розвиток пам'яті, а четвертий – на здатність до релаксації.

Окрім 4 змістових тематичних блоків, ми також розробили 2 додаткових заняття: вступне та завершальне, цілями яких були відповідно згуртування колективу, налаштування на роботу та підбиття підсумків щодо

проведеної роботи, налаштування на подальшу успішну професійну самореалізацію.

Перший змістовий блок присвячений корекції рівня адаптації працівників. Безпосередніми цілями корекційних занять були наступні:

- ознайомити працівників з поняттями «стрес», «стресостійкість»;
- мотивувати учасників на пізнання власного емоційного стану; формувати в групі атмосферу взаємної підтримки і довіри;
- ознайомити працівників з причинами стресу, способами управління стресами;
- розвивати емоційну чуйність і емоційну стійкість у працівників;
- створити емоційно-сприятливий фон в групі;
- ознайомити працівників з поняттям «професійний стрес»;
- мотивувати учасників на пізнання власного емоційного стану;
- познайомити з ефективними способами зняття внутрішньої напруги, прийомами саморегуляції.

Другий тематичний блок колекційної програми був направлений на розвиток уваги працівників. Його цілями були наступні:

- сформувати уявлення про увагу як психічний процес, розвивати вміння концентрувати увагу;
- розвиток обсягу й концентрації уваги;
- удосконалення психомоторики працівників;
- Розвиток обсягу і стійкості уваги;
- Розвиток здатності розподіляти й переключати увагу;
- Розвиток концентрації уваги;
- Тренування навичок посидючості й наполегливості в досягненні поставленої мети.

Третій тематичний блок був направлений на розвиток пам'яті та виконання таких проміжних цілей роботи:

- ознайомити учасників із пам'яттю як формою психічного відображення, видами пам'яті;

- розвиток продуктивної зорової, слухової, логічної пам'яті.

І нарешті четвертий тематичний блок був направлений на підвищення здатності працівників до релаксації як способу подолання стресу. На цьому етапі роботи цілі були наступні:

- навчити працівників навикам психологічної саморегуляції з використанням релаксаційної, медитативної та дихальної техніки, а також навичкам аутотренінгу;
- сприяти трансформації негативних переживань у позитивний емоційний стан;
- розвивати у працівників стійку мотивацію до самовдосконалення, поглиблення професійної самосвідомості.

Кожен із зазначених змістових блоків включає в себе декілька відповідних тематичних занять, в рамках яких реалізуються його основні цілі і завдання. Загальна кількість занять програми складає 14. Кожне окремо взяте заняття має тривалість 2-3 години та поділене на 3 логічних частини (рис. 3.2.) [5; 8]:

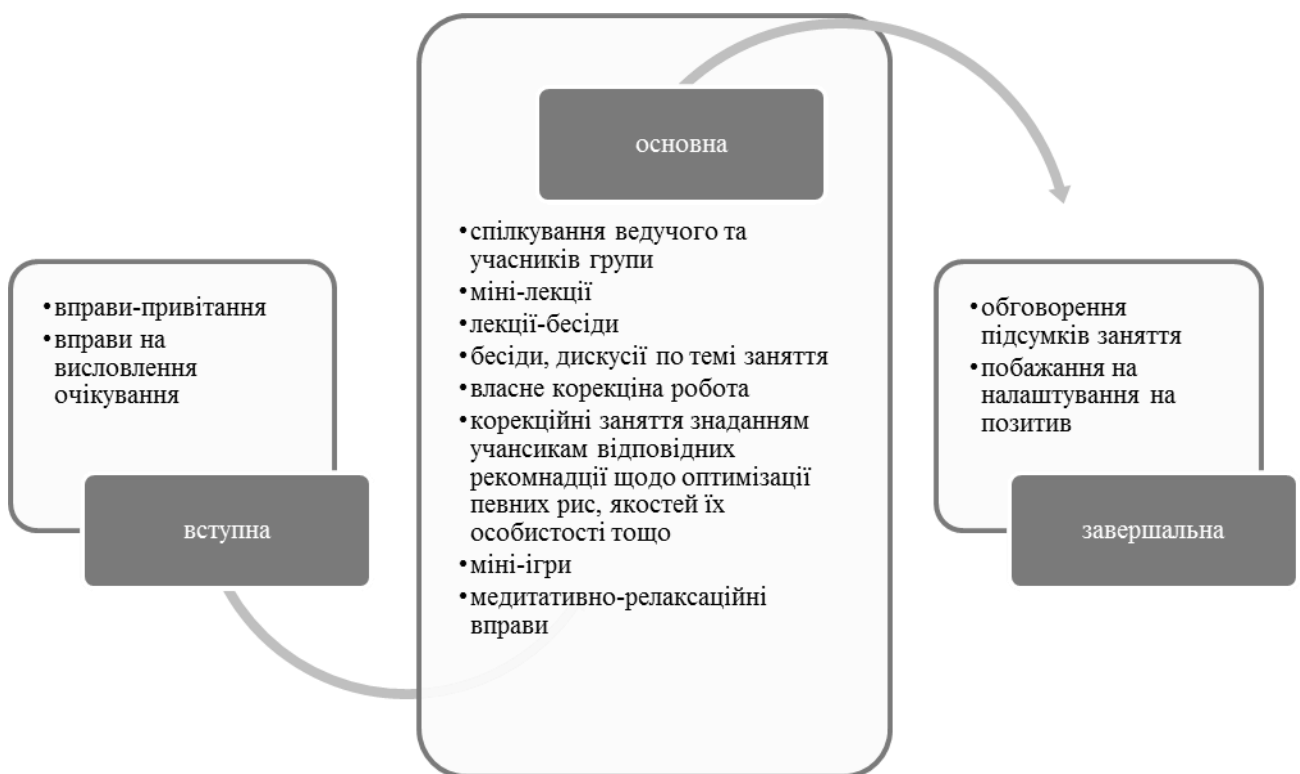


Рис. 3.2. Основні організаційні форми реалізації різних етапів корекційного заняття

Вступна частина заняття містить привітання, з якого починається кожне заняття. Привітання виконує важливу функцію встановлення (на початкових заняттях) або підтвердження (на наступних заняттях) емоційно-позитивного контакту між психологом та учасником групи. Вітання має бути адресоване кожному учаснику заняття без винятку, підкреслюючи тим самим його значимість. Важливо, щоб крім індивідуально орієнтованих вітань, на заняттях пролунало вітання всій групі, це допоможе об'єднати всіх учасників, сприятиме формуванню почуття приналежності до групи.

Основна частина займає більшу частину заняття. За своїм змістом є реалізацією багатофункціональних технік, спрямованих на розвиток пізнавальних процесів, на формування соціальних навичок і на динамічний розвиток групи. Обов'язково спрямувати послідовність вправ з урахуванням чергування діяльностей, зміни психофізичного стану (від рухливого до спокійного, від інтелектуальної гри до релаксаційної техніки; від простого до складного). Як правило, в одному занятті ми використовували від 3 до 5 вправ.

Заключна частина заняття – це своєрідне підбиття підсумків, рефлексія заняття у двох аспектах: емоційному та змістовному. Для підбиття підсумків наприкінці проводиться обговорення заняття, обмін враженнями, думками.

Завершальним етапом є момент прощання.

Провідною формою впровадження нашої програми була групова. До яких неї належить вже згадувані нами вище бесіди, дискусії, обговорення й міні-ігри. Всі ці форми роботи забезпечуючи міжособистісну взаємодію та спільну самотворчу діяльність учасників, сприяли їх саморозкриттю, самопрезентації, одержанню зворотного зв'язку, засвоєнню нових моделей поведінки й активності та обмін досвідом. Реалізація зазначеного здійснювалася нами із додержанням ряду основних принципів групової роботи, зокрема: щирості спілкування, емоційної відкритості, спілкування на основі довіри, «Я»-висловлювань, неприпустимості безпосередньої оцінки

людини; особливу увагу ми приділили таким принципам, як: принцип добровільності участі (як у самому тренінгу, так і у процесі виконання кожної вправи), принцип конфіденційності, принцип діалогічності, принцип зворотного зв'язку, принцип «тут і тепер», принцип активної участі у роботі тощо [8].

Отже, розроблена корекційна програма окремих характеристики ПВЯ працівників, що виконують РзПН відповідає усім методологічним стандартам та вимогам до таких програм та проведення колекційної роботи.

Щодо організації самого формувального експерименту, то апробація корекційної програми здійснювалась у декілька етапів (див. дет. рис. 2.1.) [5].

1. Діагностичний (констатувальний) етап – полягав у визначенні поточного рівня розвитку окремих характеристик ПВЯ працівників обох груп дослідження.

2. Формувальний етап – проведення корекційної програми спрямованої на окремі характеристики ПВЯ працівників.

3. Контрольний етап – вивчення динаміки змін окремих характеристик ПВЯ працівників після проходження корекційної програми.

За складом вибірка учасників формувального експерименту виглядала наступним чином (рис.3.3.)

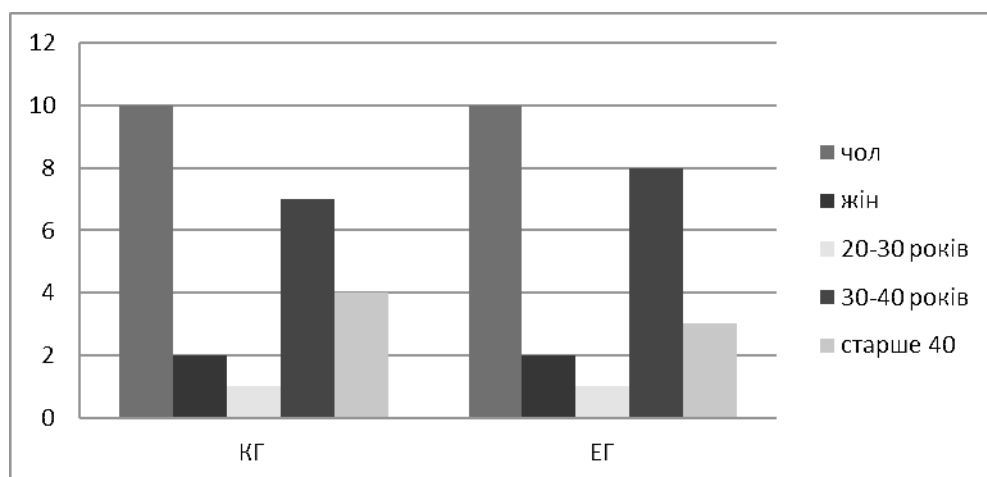


Рис.3.3. Вікова та статеві структура КГ та ЕГ формувального експерименту

Оскільки оптимальною чисельністю групи, що дозволяє працювати динамічно й використовувати різноманітні техніки з найбільшою ефективністю, є група від 8 до 15 осіб [26; 36], то для проведення корекційно-розвивальної програми з експериментальної групи нами була сформована ЕГ чисельністю 12 осіб. Поділ за віком та статтю був максимально однаковим.

Отже, розробка програми психологічної корекції окремих характеристик ПВЯ працівників АЕС, котрі виконують РзПН, відбувалась в єдності з теоретико-методологічними підходами до таких програм, а також з урахуванням попередньо проведеного теоретичного та емпіричного дослідження.

3.2. Перевірка ефективності програми психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою

Перевірка ефективності розробленої програми психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, відбувалась за допомогою Т-критерію Стюдента у програмі SPSS 17.0 для Windows 7.

Визначення ефективності корекційної програми будемо проводити за таким алгоритмом:

1. визначимо чи була вибірка нашого дослідження однорідною до початку проведення корекційної роботи;
2. визначимо статистичні відмінності у показниках до та після корекційної роботи в ЕГ;
3. оцінимо результати обох математичних аналізів та сформулюємо висновки про ефективність корекційної програми.

Так, аналіз даних КГ та ЕГ до початку корекційної роботи за допомогою Т-критерія Стюдента для незалежних вибірок свідчить про початкову однорідність груп нашого дослідження (табл. 3.1.).

Таблиця 3.1.

Перевірка однорідності вибірки дослідження (Т-критерій Стьюдента для незалежних вибірок)

Характеристика	Т-критерій	p
кг_адаптація - ег_адаптація	-6,623	,450
кг_пам'ять - ег_пам'ять	2,438	,625
кг_увага - ег_увага	-,424	,706
кг_стрес- ег_стрес	3,409	,113

Аналіз рівнів значимості ($p > 0,05$) у межах кожної пари порівнюваних ознак, показує, що статистично значимих відмінностей у показниках немає.

Наступним етапом перевірки ефективності корекційної програми є перевірка існування статистично значимих відмінностей у показниках до та після корекційного впливу у ЕГ (табл. 3.2.).

Таблиця 3.2.

Таблиця коефіцієнтів Т-критерію Стьюдента для оцінки ефективності тренінгової програми (Т-критерій Стьюдента для залежних вибірок)

Характеристика	Т-критерій	p
Ег_до_адаптація – ег_після_адаптація	-11,330	,000
ег_до_пам'ять - ег_після_пам'ять	-9,029	,006
ег_до_увага - ег_після_увага	-4,583	,020
ег_до_стрес- ег_після_стрес	7,335	,045

З проведеного аналізу бачимо, що в межах кожної досліджуваної пари ознак існують статистично значимі відмінності у замірах до та після проведення корекційної впливу ($p < 0,05$):

- адаптація ($t = -11,330$, $p = 0,0001$);
- пам'ять ($t = -9,029$, $p = 0,006$);
- увага ($t = -4,583$, $p = 0,0001$);
- рівень стресу ($t = 7,335$, $p = 0,045$).

В таблиці 3.3. подані середні значення за методиками дослідження учасників обох груп.

Таблиця 3.3.

Середні значення рівнів розвитку окремих характеристик ПВЯ працівників обох груп дослідження (після корекційної роботи)

Показники	$X_{\text{сер}}$		Норма відповідно доключів методики
	$EG_{\text{після}}$	$EG_{\text{до}}$	
Адаптивність	137,7	117,7	68-170 – діапазон норми
Слухова пам'ять	34,5	29,6	Від 31 балу – задовільний рівень розвитку , хороший, високий
Запам'ятовування логічно не зв'язаного матеріалу	37	30	
Зорова пам'ять	34	22	
Продуктивність запам'ятовування	35,2	27,2	
увага	44%	25%	0-9 помилок, час виконання до 8 хв
Рівень стресу	14,2	27,5	0-12 – норма стресу (слабкий або помірний)

Як бачимо з таблиці вище, більшість показників ЕГ у контрольному замірі вищі, ніж показники ЕГ на діагностичному етапі експерименту. Так, середній рівень адаптивності ($EG_{\text{до}}=117,7$; $EG_{\text{після}}=137,7$), рівня розвитку слухової ($EG_{\text{до}}=29,6$, $EG_{\text{після}}=34,5$), зорової пам'яті ($EG_{\text{до}}=22$; $EG_{\text{після}}=34$) та продуктивності запам'ятовування ($EG_{\text{до}}=27,2$; $EG_{\text{після}}=35,2$), а також рівня уваги ($EG_{\text{до}}=25\%$; $EG_{\text{після}}=44\%$) та рівня стресу ($EG_{\text{до}}=27,5$; $EG_{\text{після}}=14,2$) покращились.

Таким чином, можемо стверджувати, що проведена корекційна робота виявилась ефективною для розвитку окремих характеристик ПВ працівників АЕС, що виконують РзПН. Такий висновок, дозволяє підтвердити гіпотезу нашого дослідження про те, що шляхом психологічної корекції можливо ефективно розвинути ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН.

3.3. Практичні рекомендації щодо психологічної корекції професійно важливих якостей персоналу АЕС, який виконує роботи з підвищеною небезпекою

Розвиток та формування ПВЯ людини – процес тривалий та повинен розпочинатися ще у процесі професійної підготовки у ВНЗ, тоді як корекція може відбуватись, зокрема, на етапі професійної реалізації. Так, випускник ВНЗ не може одразу оволодіти всім комплексом ПВЯ, а повинен мати необхідні базові якості, оскільки розвинений комплекс ПВЯ є основою визначення його рівня професійної придатності.

Наголошуючи на такі думці й беручи за основу комплексний, системний підхід до розуміння процесу формування у людини ПВЯ, ми розробили декілька рекомендації щодо психологічної корекції ПВЯ працівників різних підприємств та структур (в тому числі персоналу АЕС, який виконує РзПН) [29].

1) По-перше, психологічна корекція ПВЯ персоналу АЕС повинна здійснюватись зусиллями кваліфікованих робітників, які проводять підготовку виробничого персоналу на додаток до своєї основної роботи. Корекція має бути однією із реальних, практичних складових роботи в професійній діяльності психолога на такому підприємстві.

Штатні психологи з досвідом корекційної роботи є специфічною категорією персоналу зі сформованою професійною ідентичністю і спеціальною професійною підготовкою. Політика та ініціативи різних учасників виробничих систем повинні спрямовуватися на стимулювання і забезпечення психологічної допомоги впродовж життя всіх категорій персоналу на виробництві.

Ми особливо наголошуємо на важливості адекватної психологічної допомоги такій категорії працівників, які виконують РзПН. Адже їх професійні потреби значно вищі в порівнянні з персоналом АЕС деяких інших відділів.

2) По-друге, допомога компанії, підприємства є вирішальною для розвитку компетентності персоналу та формування у нього необхідних ПВЯ. Так, потрібно покращувати розуміння працівниками вигоди від програм психологічної корекції окремих ПВЯ. Активна участь компаній у підтримці психологічного відділу на АЕС має вирішальне значення для успіху ініціатив, спрямованих на розширення можливостей психологічної корекції ПВЯ працівників, покращення результатів роботи та підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Керівникам АЕС потрібно розуміти, що розвиток ПВЯ персоналу та дотримання культури безпеки на підприємстві повністю залежить від політики підприємства, і може бути реалізований тільки тоді, якщо підтримується самими роботодавцями. Керівництву важливо показувати приклад та мотивувати своїх працівників до психологічної роботи над власними ПВЯ.

3) По-третє, розвитку компетентності персоналу АЕС сприяє системний підхід: визначення потреб в психологічній корекції – надання можливостей для вирішення існуючих труднощів – визнання сформованих компетенцій, навичок, результатів. Систему підтримки розвитку ПВЯ на виробництві утворюють три основні елементи: кваліфікаційні або компетентнісні стандарти та наявність дипломів/сертифікатів; гнучка система психологічної допомоги; можливість оцінки і визнання отриманих компетенцій, результатів.

4) По-четверте, підтримка персоналу АЕС у розвитку в них відповідних ПВЯ є спільною відповідальністю: необхідно забезпечити ефективну співпрацю та координацію усіх зацікавлених у цьому сторін: держави, уряду, місцевих органів влади, галузевих організацій, соціальних партнерів, професійних навчальних закладів, а також власне, психологів з відповідним рівнем освіти та навичками.

Так, уряди створюють політичне середовище, правові рамки і стимули, які дають можливість підприємствам/компаніям забезпечувати безперервне

професійне навчання персоналу, надання адекватної психологічної допомоги працівникам тощо. Водночас, галузеві організації відіграють провідну роль у реалізації національних положень для початкової та безперервної професійної освіти і навчання.

Вирішальну роль у цьому всьому відіграє, звісно, саме підприємство, яке має виконувати керівну роль в ефективній співпраці щодо підтримки персоналу АЕС для системи професійної освіти, навчання та психологічної допомоги.

Як показує європейський досвід, чим вищий рівень співпраці між національними, регіональними та місцевими органами влади, представниками промисловості та соціальними партнерами, компаніями, навчальними провайдерами, установами професійної освіти і професійними організаціями, тим більша ймовірність того, що приклади «кращих практик» будуть підтримані й поширені на конкретних локальних рівнях [62].

5) По-п'яте, компетентні психологи різних галузей та напрямків психології у структурі підприємства мають стати частиною загальної стратегії розвитку з використанням усіх доступних фондів і програм[44].

Таким чином, впровадження та виконання запропонованих рекомендації покликане полегшити та допомогти підприємствам на зразок АЕС вживати ефективних заходів щодо розвитку ПВЯ свого персоналу, а також надавати ефективний психологічний супровід, допомогу тим працівникам, які її можуть потребувати в ході виконання своєї професійної діяльності.

Висновки до Розділу 3

Програма психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, була розроблена нами з урахуванням усіх вимог до проведення корекційної роботи та в єдності з основними методологічними підходами та принципами під час розробки таких програм. Розроблена програма

складалась з 4 змістових блоків – окремих ПВЯ персоналу, котрі в ході попередньо проведеного аналізу, виявились недостатньо розвиненими в загальній структурі ПВЯ працівників – а саме: здатність до адаптації, рівень розвитку уваги, пам'яті, а також здатність до релаксації.

Програма психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, складалась з циклу корекційних занять, розрахованого на 14 зустрічей (65 год).

Мета психокорекційного впливу полягала, шляхом використання відповідних психологічних методів, форм, засобів та прийомів роботи, сприяти повноцінному функціонуванню та розвитку особистості працівника АЕС. Відтак, в рамках нашого дослідження, психологічна корекція як вид діяльності практичного психолога полягала в тактовному втручанні у внутрішній світ людини з метою подолання її психологічних проблем і труднощів розвитку.

Апробація програми психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, проходила на базі ХАЕС в м. Нетішин. До вибірки експерименту увійшло 24 працівники, які були поділені на дві групи: КГ та ЕГ.

Математичний аналіз ефективності програми показав, що зафіксоване зростання середніх показників до та після корекційного впливу в ЕГ за всіма характеристиками ПВЯ є статистично значимим: зріс рівень адаптації ($t = -11,330$, $p = 0,0001$), рівня розвитку пам'яті ($t = -9,029$, $p = 0,006$) та уваги ($t = -4,583$, $p = 0,0001$), знизився рівень стресу ($t = 7,335$, $p = 0,045$). Відтак, дана програма виявилась ефективною, а гіпотезу дослідження про те, що шляхом психологічної корекції можливо ефективно розвинути ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, можемо вважати підтвердженою.

На основі отриманих результатів ми розробили декілька ключових рекомендацій щодо психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного теоретичного та емпіричного дослідження психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, ми можемо зробити наступні висновки:

1) Проведений аналіз поняття ПВЯ в психологічній літературі дозволяє сформулювати наступне визначення: ПВЯ - окремі динамічні риси особистості (психічні та психомоторні властивості, а також фізичні якості), що відповідають вимогам до людини певної професії та сприяють успішному оволодінню цією професією. Передумовою успішного розвитку ПВЯ є професійні здатності, а самі ПВЯ перебувають в єдності з навичками, вміннями, знаннями особистості та її здібностями. Відповідно до такого розуміння поняття ПВЯ, вони можуть піддаватись цілеспрямованому впливу (зокрема корекції або розвитку), а одним із ключових факторів таких змін вважають поточну професійну активність працівника.

2) РзПН є одним зі специфічних видів професійної діяльності людини та полягає у виконанні робочих завдань в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників: обслуговування, управління, застосування технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю. Аналіз психологічних характеристик ПВЯ працівників, що виконують такі роботи, показав, що вони відрізняються від професії до професії, однак спільною є важливість системного підходу до аналізу таких якостей, суспільна значущість та відповідальність, що зумовлюють більш жорсткий відбір працівників до виконання такої роботи, висока ціна помилки за невідповідність ПВЯ виконуваній роботі, а також схожість загальної структури психологічних характеристик ПВЯ (відповідальність, когнітивні здібності, особливості нервової системи, вольові якості тощо).

3) Аналіз особливостей професійної діяльності психолога на АЕС показує, що його повноваження є значно більш регламентовані (в порівнянні

з психологами в інших галузях) нормативно-правовими актами та інструкціями, що робить його роботу значно менш варіабельною. Водночас у процесі своєї професійної діяльності психолог АЕС дотримується тих самих професійних психологічних стандартів, що й психолог будь-якої іншої галузі.

Аналіз специфіки роботи психолога на АЕС в напрямку психокорекції ПВЯ персоналу підприємства полягає у здійсненні адекватного підбору персоналу, мінімізації помилок та впливу людського фактора, своєчасній діагностиці ймовірних порушень або невідповідності персоналу виконуваних робіт, забезпечення психологічного супроводу та підтримки діяльності працівників АЕС, а також проведення навчань, корекційних заходів та програм разом з іншими спеціалістами (фізіологами, психофізіологами, інструкторами з фізичної культури тощо) направлених на розвиток ПВЯ персоналу.

4) Емпіричне дослідження ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН показало, що найбільш слабо розвиненими характеристиками ПВЯ є: здатність до адаптації (40,1%), зорова та слухова пам'ять (30,5%), увага (28%), швидкість переключення уваги (19,8%), втома (17,3%).

За результатами проведеного нами психодіагностичного дослідження цих характеристики, ми можемо підсумувати наступне: рівень соціально-психологічної адаптації працівників перебуває в межах норми (117,7), суттєвих труднощів виявлено не було; показники рівня розвитку слухової та зорової пам'яті, а також продуктивності запам'ятовування знаходяться нижче норми ($X_{сер} < 31$), що свідчить про поганий їх розвиток; понад 45% працівників мають низький рівень розвитку уваги; оцінка загального рівня стресу показує, що більшість працівників мають досить виражений стрес (50%), сильний (29%) або помірний (13%) стрес, а основними симптомами є інтелектуальні (67%), що проявляються в порушеннях пам'яті, концентрації уваги, збільшенні кількості помилок під час виконання робочих завдань тощо, а також емоційні (52%), що проявляються у втраті інтересу до життя,

байдужості, підвищеній тривозі, похмурому настрої, який може змінюватись раптовими нападами гніву без причини.

5) Програма психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, складалась з 4 змістових блоків (здатність до адаптації, рівень розвитку уваги, пам'яті, а також здатність до релаксації) та була розрахована на 14 зустрічей (65 год). Мета психокорекційного впливу полягала у тому, щоб шляхом використання відповідних психологічних методів, форм, засобів та прийомів роботи, сприяти повноцінному функціонуванню та розвитку особистості працівника АЕС, його ПВЯ.

Апробація програми психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН, проходила на база ХАЕС в м. Нетішин. До вибірки експерименту увійшло 24 працівники, які були поділені на дві групи: КГ та ЕГ.

Математичний аналіз ефективності програми показав, що розроблена корекційна програма є ефективною: зріс рівень адаптації ($t = -11,330$, $p = 0,0001$), рівень розвитку пам'яті ($t = -9,029$, $p = 0,006$) та уваги ($t = -4,583$, $p = 0,0001$), знизився рівень стресу ($t = 7,335$, $p = 0,045$).

6) На основі проведеного емпіричного дослідження та апробації корекційної програми, ми розробили декілька рекомендації щодо психологічної корекції ПВЯ персоналу АЕС, який виконує РзПН. Ми прогнозуємо, що практичне впровадження запропонованих рекомендації полегшить та допоможе підприємствам на зразок АЕС вживати більш ефективних заходів щодо розвитку ПВЯ свого персоналу, а також надавати ефективний психологічний супровід, допомогу тим працівникам, які її можуть потребувати в ході виконання своєї професійної діяльності. Однак для остаточної оцінки ефективності розроблених рекомендацій необхідне додаткове дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. Казань : Издво КазГУ, 1992. 158 с.
2. Арапов Е.Д. Программа тактической подготовки начальствующего состава пожарной охраны. М.: ВНИИПО, 1972. 110 с.
3. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств. СПб. : Питер, 2007. 192 с.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб.пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 356 с.
5. Большаков В.Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры. СПб.: «Социально-психологический центр», 1996. 380 с.
6. Васильев В.Л. Юридическая психология. Юрид. лит., 1991. 90 с.
7. Василюк Ф.Е. Психология переживания, анализ преодоления критической ситуации. М. : Издво Московского унта, 1998. 285 с.
8. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. М.: Издво «Ось 89», 1999. 344 с.
9. Волошина О.В. Психолого-акмеологічне консультування як засіб підвищення психологічної культури керівника ОВС. *Юридична психологія та педагогіка. Науковий журнал НАВС*. К., 2011. № 2. С. 111-121.
10. Губарева О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС: автореф. дисертації ... наукового ступеню кандидата психологічних наук. Х., 2005. 20 с
11. Гурська О. О. Аналіз професійно важливих якостей фахівців у галузі інформаційних технологій. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія. URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/download/12401/16747>*
12. Гурський В. Є. Вимоги до професійно-психологічних якостей працівників спеціальних підрозділів МВС України, необхідних для успішного виконання завдань в екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 2. С. 193-198.

13. Дежкина Ю.А. Развитие профессионально важных качеств сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации: автореф. дисс. на соиск. ученой степени кандидата псих.наук. по спец. 19.00.03 психология труда, инженерная психология, эргономика. СПб. : РГПУ, 2008. 26 с.
14. Дишкант О.В. Поняття схильності до ризику, її взаємозв'язок з особистими якостями пожежних рятувальників. *Психологія діяльності в особливих умовах*: матеріали міжвузівської науково-практичної конференції 28 квітня 2006 р. Х. : АЦЗУ. 2006. С. 35-37.
15. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України: Офіційне видання. К.: МВС України, 2006. 288с.
16. Екстримальна психологія: Підручник / За заг. ред. проф. О.В. Тімченка. К. : ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.
17. Енергоатом: офіційна сторінка. *Поняття "Культура безпеки"*. . URL:<http://www.energoatom.com.ua/ua/safety15/news23/definition21>
18. Зеер Є.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект; Фонд»Мир», 2005.
19. Карлов А.В. Общая психология. М. : Гардарики, 2004. 213 с.
20. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учеб.пособие. М.:МГУ, 1995. 223 с.
21. Климов Е. А. Індивідуальний стиль діяльності в залежності від типологічних властивостей нервової системи. Казань: Казан, унт, 1969. 87 с.
22. Климов Е.А. Психология профессионала. М. : Издательство «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. 400 с.
23. Козляковський П.А. Загальна психологія. Миколаїв : МДГУ, 2005. 467 с.
24. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. К. : ДП «Інформ.аналіт. агенство», 2012. 200 с.

25. Комплекс нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти / [за заг. ред. В.Д. Шинкарука]. К. : МОН України, 2008. 68 с.
26. Корнилова Т.В. Риск в мышлении как условие риска в действии. *Управление риском*. 1997. № 3. С. 21–28.
27. Короленко И.П. Психология человека в экстремальных условиях. Л. : Наука, 1998. 271 с.
28. Котик М. А. Психологія та безпека. Таллінн: Валгус, 1981. 320 с.
29. Культура безпеки в ядерній енергетиці: Підручник. / В.В. Бегун, С.В. Широков, С.В. Бегун, Є.М. Письменний, В.В. Литвинов, І.В. Казачков. К., 2012. 539 с.
30. Ложкін Г.В. Психологические основы профессионализации личности в особых условиях деятельности. *Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях* : матеріали міжрегіон. наук. семінару, (Київ, 25 березня 2010 р.) / Мінво оборони України, Національний університет оборони України. К. : НУОУ, 2010. С. 189-192.
31. Максименко С.Д. Механізми трансформації структурних компонентів діяльності у професійному розвитку особистості в сучасних умовах. *Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях* : матеріали міжрегіон. наук. семінару, (Київ, 25 березня 2010 р.) / Мінво оборони України, Національний університет оборони України. К.: НУОУ, 2010. С.12-14.
32. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : «Знание», 1996. 308 с.
33. Марьин М.И. Исследование влияния условий труда на функциональное состояние пожарных. *Психологический журнал*. 1990. Т.11, № 1. С. 102-108.
34. Марьин М.И. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной

противопожарной службы: Методическое пособие / Под ред. Мешалкина Е.А.. 2е изд. М. : ВНИИПО, 1998. 101 с.

35. Моїсеєнко О. Роботи з підвищеною небезпекою: дивись у корінь. *Охорона праці*: наук.-виробн. щомісяч. журн. 2016, №6. Ст. 22-24.

36. Моїсеєнко О. Роботи з підвищеною небезпекою: переліки для спеціальних робіт. *Охорона праці* : наук.-виробн. щомісяч. журн. 2016. № 7(+ (додаток)). С. 28-29

37. Москаленко А. Психологічна модель особистості працівника органів внутрішніх справ. *Соц. психологія*. 2008. № 4. С. 136-143.

38. Мяготин А.В. Имидж и стиль деятельности сотрудника правоохранительных органов как формы проявления его профессиональной этики. *Международный семинар по проблемам полицейской этики*. М.: Московский университет МВД России, издво «ЩитМ», 2003. С. 16-22.

39. Осипов А.В. Профессионально важные качества сотрудников пожарноспасательных формирований на разных этапах профессионального становления : автореф. дисс. на соиск. ученой степени кандидата психологических наук по спец. 19.00.03 психология труда, инженерная психология, эргономика. Р н / Дону, 2009. 28 с.

40. Панин Л.Е. Тревожность, адаптация и донозологическая диспансеризация. Новосибирск: Сибирское отделение РАМН, 2004. 316 с.

41. Пасько О. М. Професійно важливі якості, як структурний компонент компетентності фахівця ОВС. *Наука і освіта* : наук.-практ. журнал. 2008. № 8-9. С. 82-86.

42. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности: учеб.пособие / [под общ. ред. В.А. Бодрова]. М. : ПЕР СЭ, 2003. 768 с.

43. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.004.1205) та Переліку робіт з підвищеною небезпекою від 26.01.2005 № 15. *Офіційний вісник України* від 11.03.2005. 2005 р., № 8, стор. 188, стаття 455, код акта 31717/2005.

44. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.

45. Прохоров А.О. Психология неравновесных состояний. М. : Издво «Институт психологии РАН», 1998. 286 с.

46. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда : Учеб.пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология». М. : Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. 352 с.

47. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. Харків : Прапор, 2009. 672 с.

48. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: навч. метод. посіб. К. : КМПУ ім. Б.Д. Грінченка, 2005. 60 с.

49. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологи. Издательский дом «Питер», 1999. 720 с.

50. Серова Л. К. Спортивная психология: профессиональный отбор в спорте. Учебное пособие для вузов. М.: Юрайт, 2020. 147 с.

51. Скакун О.Ф. Юридическая деонтология: Учебник. Издание 2-е, изм. И доп. Харьков: Єспада, 2006. 384 с.

52. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: учеб.пособие для вузов. М.: ЮНИТИДАНА, 2002. 607 с.

53. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : практикоориентированная монография. М. : Московский психологосоциальный институт, 2005. 252 с.

54. Узнадзе Д.Н. Общая психология. М. : Смысл, 2004. 412 с.

55. Хмельницька АЕС: офіційна сторінка. URL: <http://www.xaec.org.ua/store/pages/ukr/diractivity>
56. Хрестоматия по общей психологии: (В 2 кн.) / Высш. шк. психологии. Рига, 2002. Кн. 2: Психология познавательных процессов. Психология личности / [Сост. И.Д. Плотка]. 419 с.
57. Чумаков М.В. Психологическое содержание обыденных представлений об эмоциональноволевой сфере личности. *Психол. наука и образование*. 2006. №1. С. 63-68
58. Шадриков В.П. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход. *Высшее образование сегодня*. 2004. № 8. С. 26-31.
59. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2005. 640 с.
60. Шувалов М.Г. Основы пожарного дела : Учеб. для рядового и мл. нач. состава противопожар. службы. 4-е изд., испр. и доп. М. : Стройиздат, 1998. 472 с.
61. Ясюкова Л. А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей. *Вопросы психологии*. 1990. № 5. С. 37 –45.
62. Cedefop. Learning while working: success stories on workplace learning in Europe. Luxembourg: Publications Office, 2011.URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf
63. Powell PI Accident prevention a practical framework Society for the prevention of Accidents // Surrey, 1972. Pp.14-19.

ДОДАТКИ

Додаток А

ПЕРЕЛІК

робіт з підвищеною небезпекою ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Держнаглядохоронпраці України 26.01.2005 N 15

1. Електрозварювальні, газополум'яні, наплавочні і паяльні роботи. Контроль за зварювальними з'єднаннями.
2. Роботи в охоронних зонах ліній електропередач.
3. Роботи на кабельних лініях і діючих електроустановках.
4. Роботи в зонах дії струму високої частоти, іонізуючого випромінювання, електростатичного та електромагнітного полів, а також роботи із застосуванням лазерів, дозиметрів.
5. Роботи на повітряних лініях зв'язку, які перетинають лінії електропередач, контактні проводи.
6. Електропрогрів бетону та електророзморожування ґрунтів.
7. Обслуговування, ремонт та наладка обладнання для плазменно-дугової зварки, різання, напилювання, нанесення покриттів та іншого електрозварювального устаткування.
8. Роботи в термічних цехах та дільницях на електротермічних установках підвищеної та високої частоти.
9. Виготовлення, випробування, транспортування, зберігання та використання промислових вибухових матеріалів та їх знешкодження.
10. Роботи з надзвичайно займистими, легкозаймистими, займистими та вибухонебезпечними речовинами.
11. Роботи, пов'язані з технічним обслуговуванням вибухонебезпечних виробництв, цехів, дільниць, об'єктів, засобів пожежної сигналізації та систем автоматичного пожежогасіння. Пожежно-технічне обстеження будинків та висотних споруд. Виїзд особового складу підрозділів пожежної охорони по тривозі.
12. Транспортування балонів, контейнерів, ємностей із стисненими, зрідженими, отруйними, вибухонебезпечними та інертними газами, їх заповнення та ремонт.
13. Обслуговування агрегатів і котлів, працюючих на газі і рідкому паливі.
14. Роботи з профілактики і технічного обслуговування газового господарства.
15. Виконання газонебезпечних робіт.
16. Роботи по технічному обслуговуванню і експлуатації компресорних та газорегуляторних станцій, лінійних частин магістральних газопроводів.
17. Монтаж і експлуатація засобів електрохімічного захисту підземних газопроводів від корозії.
18. Роботи, пов'язані з будівництвом, обслуговуванням і ремонтом газопроводів, газорозподільних пунктів, які використовують природні, нафтові, штучні, змішані і зріджені вуглеводневі гази.
19. Роботи по монтажу та зварюванню підземних та зовнішніх газопроводів, газифікації об'єктів, а також по нанесенню протикорозійного ізоляційного покриття.
20. Підключення до діючого газопроводу новозмонтованих газопроводів.
21. Обслуговування та ремонт газоперекачувальних агрегатів.
22. Освоєння і глушіння газових та нафтових свердловин.
23. Промислово-геофізичні дослідження свердловин.
24. Ліквідація відкритих газових та нафтових фонтанів.
25. Роботи по видобутку та переробці нафти, газу і конденсату в нафтогазопереробній та хімічній промисловості.
26. Роботи по ліквідації нафтогазоводопроявлень в процесі буріння свердловин.
27. Роботи, пов'язані з обслуговуванням, експлуатацією та ремонтом компресорних та

холодильних установок, працюючих на вибухонебезпечних та токсичних газах.

28. Роботи, пов'язані з підготовкою залізничних цистерн, контейнерів, балонів та інших ємностей до зливу-наливу вибухонебезпечних, токсичних та займистих рідин.

29. Роботи, пов'язані з монтажем, експлуатацією та ремонтом магістральних нафтопроводів, нафтопродуктопроводів, аміакопроводів і технологічних трубопроводів.

30. Роботи в охоронних зонах діючих магістральних газопроводів та комунікацій газових промислів.

31. Роботи по виробництву, зберіганню, використанню та транспортуванню речовин, які відносяться до I та II класу небезпеки.

32. Злив, очистка, нейтралізація резервуарів, тари та інших ємностей з-під нафтопродуктів, кислот, лугів та інших шкідливих речовин, в тому числі радіоактивних.

33. Роботи по монтажу та ремонту обладнання в насосних та компресорних станціях на нафтогазовидобувних та нафтогазопереробних підприємствах.

34. Монтаж, ремонт, реконструкція, наладка, експлуатація, введення в експлуатацію та виведення з експлуатації, здійснення інспекційного контролю обладнання, що містить радіонуклідні джерела.

35. Експлуатація циклотронів, бетатронів, лінійних прискорювачів та інших прискорювальних установок.

36. Роботи з отруйними, шкідливими, токсичними та радіоактивними речовинами.

37. Роботи по дезактивації, дезінсекції, дератизації та дезінфекції приміщень.

38. Роботи з використанням інертних газів.

39. Роботи, пов'язані з виробництвом скла та скловиробів.

40. Виготовлення та застосування скловати, шлаковати, азбесту, мастик на бітумній основі, перхлорвінілових і бакелітових матеріалів.

41. Нанесення лако-фарбувальних покриттів, ґрунтовок та шпакльовок на основі нітрофарб, полімерних композицій (поліхлорвінілових, епоксидних тощо).

42. Обробка деревини та інших речовин антисептичними та вогнезахисними сумішами і речовинами.

43. Виготовлення виробів та деталей із пластмас, гуми на пресах, вулканізаторах, виливних та черв'ячних машинах, таблетмашинах, каландрах та вальцях.

44. Підготовка до знешкодження і обезжирювання установок і деталей чотирьоххлористим вуглецем.

45. Вулканізаційні роботи.

46. Обслуговування і ремонт акумуляторних батарей.

47. Роботи, пов'язані з виробництвом, зберіганням, транспортуванням та застосуванням агрохімікатів, пестицидів, гербіцидів.

48. Гасіння вапна.

49. Обслуговування генераторних ацетиленових установок.

50. Гальванічні роботи, чистка вентиляційних каналів та повітропроводів.

51. Роботи по виробництву феросплавів, агломерату, чавуну, сталі, прокату, труб, вогнетривів, коксу та хімічних продуктів коксування, ртуті, нікелю, цинку, свинцю, олова, кадмію, індію, алюмінію, силуміну, магнію, титану, кристалічного кремнію, сірки, сірчаної, соляної, азотної і ортофосфорної кислот, ціаністих солей та розчинів, порошків, лігатур та інших сполук рідкоземельних металів, наплавочних порошків і прутків, твердих сплавів і тугоплавкого дроту, напівпровідників, пиловугільного палива. Обслуговування устаткування по їх виробництву.

52. Плавальні, заливочні роботи і роботи по термообробці лиття.

53. Роботи з окислюючими речовинами.

54. Комплекс робіт щодо виробництва, переробки, розподілу, зберігання і застосування продуктів розділення повітря, водню, хлору, аміаку, природного та супровідних металургійному та хімічному виробництву газів.

55. Обслуговування станів гарячої і холодної прокатки, турбоформовочних станів та

пiчного зварювання труб.

56. Роботи, пов'язанi з вiдпалюванням сталi, сплавiв i вiдливок.

57. Гранулювання доменного шлаку.

58. Роботи, пов'язанi з вибиванням вiдливок, титанової губки iз застосуванням вiдбiйних молоткiв.

59. Робота з пiскоструминними апаратами.

60. Нанесення бетону, iзоляцiйних i обмуровочних матерiалiв методом набризкування i напiлення.

61. Управлiння, завантаження та обслуговування дробарних, сортувальних, фасувально-пакувальних, просiвальних, змiшувальних формувальних, затиральних, фiльтрувальних, намотувальних, варочних, плавильних, сепараторних, очисних, обрiзних, бурових, в'язальних, полiрувальних механiзмiв.

62. Обслуговування вальцювальних, штампувальних, вузлов'язальних i навивальних верстатiв та автоматiв.

63. Випробування та обслуговування парових i водогрiйних котлiв, економайзерiв, паропроводiв, трубопроводiв гарячої води, пароперегрiвникiв, теплообмiнникiв, тепломеханiчного устаткування, посудин, що працюють пiд тиском.

64. Пiдземнi роботи на шахтах та рудниках.

65. Пiдземна геологорозвiдка.

66. Сейсморозвiдка.

67. Геолого-маркшейдерськi роботи.

68. Аварiйно-рятувальнi роботи, гасiння пожеж, боротьба з повiнню.

69. Дегазацiйнi роботи.

70. Технiчне обслуговування, експлуатацiя та ремонт пiдйомних установок, стволiв, компресорних станцiй.

71. Утворення i експлуатацiя вiдвалiв гiрничих порiд.

72. Обслуговування лампових, лампової апаратури аерогазового контролю i сейсмопрогнозу.

73. Проведення розкривних робiт, виiмка i навантаження корисних копалин при вiдкритих гiрничих роботах.

74. Виколювання, звалення, розпилювання i обробка блокiв природного каменю, перемiщення i навантаження їх в транспортнi засоби.

75. Обкладання та скрiплення укосiв, бортiв, уступiв кар'єрiв.

76. Пiдземнi та вiдкритi гiрничi роботи при будiвництвi, реконструкцiї i ремонтi метрополiтенiв, пiдземних споруд спецiального призначення.

77. Роботи на метрополiтенi в службi руху, рухомого складу, колiї, топливних споруд, сигналiзацiї та зв'язку.

78. Розмивання порiд з використанням гiдромониторiв та iнших засобiв гiдромеханiзацiї.

79. Прокладка, обслуговування та ремонт пульпопроводiв.

80. Зведення i нарощування дамб гiдротехнiчних споруд i гiдровiдвалiв.

81. Експлуатацiя та ремонт водозбiрних споруд.

82. Штучне заморожування ґрунтiв та водопониження.

83. Монтаж, демонтаж, експлуатацiя, ремонт i перемiщення насосних i землесосних установок, драг i земснарядiв.

84. Утворення i експлуатацiя перевантажувальних пунктiв кар'єрiв.

85. Забивання свай.

86. Цементаци та хiмiчне закрiплення ґрунтiв та фундаментiв.

87. Укладка великогабаритних труб у траншеї.

88. Роботи в колодязях, шурфах, траншеях, котлованах, бункерах, камерах i колекторах.

89. Земляні роботи, що виконуються в зоні розташування пiдземних комунiкацiй, пiд

водою та на глибині більше 2 метрів.

90. Продавлювання тунельних конструкцій під будинками, спорудами, магістралями і водоймищами.

91. Роботи у замкнених просторах (ємностях, боксах, трубопроводах).

92. Водозапірні роботи.

93. Роботи по обслуговуванню барокамер.

94. Роботи верхолазні та на висоті.

95. Роботи з підйомних і підвісних кошиків і рихтувань на висоті.

96. Монтаж та демонтаж конструкцій і обладнання за допомогою вертольотів.

97. Монтаж та демонтаж будинків, споруд, а також відновлення та зміцнення їх аварійних частин.

98. Обстеження димарів, вентиляційних каналів і дахів при капітальному ремонті будинків та споруд.

99. Роботи по ремонту, фарбуванню, очистці від снігу та пилу дахів будівель при відсутності огорож.

100. Робота на конструкціях мостових, баштових та козлових кранів.

101. Вантажно-розвантажувальні роботи за допомогою машин і механізмів.

102. Транспортування негабаритних та важких вантажів на під'їзних коліях будівельних майданчиків.

103. Монтаж, експлуатація і демонтаж бурових вишок.

104. Монтаж, наладка, технічне обслуговування, експлуатація, ремонт і демонтаж вантажопідіймальних машин і механізмів, ліфтів, конвеєрів, підвісного канатного гідралічного транспорту, технологічного і верстатного обладнання, електроустановок та ліній електропередач.

105. Монтаж, демонтаж та обслуговування компресорного, холодильного обладнання, пресів-розширювачів, ковальсько-пресового устаткування.

106. Монтаж, демонтаж і накачування шин автотранспортних засобів.

107. Обслуговування і ремонт елементів підвіски автомобілів, гідропідіймників на автомобілях-самоскидах та самоскидних причепах, їх зняття і установка.

108. Ремонт паливної апаратури двигунів внутрішнього згорання.

109. Управління тракторами і самохідним технологічним устаткуванням.

110. Малярні роботи у відсіках та резервуарах морських та річкових суден, а також очистка та фарбування суден у доках та на причалах.

111. Монтаж і демонтаж головних та допоміжних механізмів в машинному відділенні морських та річкових суден.

112. Роботи, що безпосередньо виконуються при обслуговуванні залізничного транспорту, електротранспорту, рухомого складу.

113. Обслуговування механічних та автоматичних ліній.

114. Роботи накопювальних та розмножувальних машинах.

115. Обслуговування верстатів по обробці деревини і металів.

116. Роботи на цукрових заводах по обслуговуванню центрифуг і транспортерів.

117. Проведення робіт в склосах, призначених для різної сільськогосподарської продукції, в вагонах зерновозах.

118. Роботи по обслуговуванню і ремонту аспіраційних та пневмотранспортних систем на підприємствах по зберіганню і переробці зерна.

119. Роботи по розвантаженню, складанню і зберіганню зернових та олійних культур, висівок, макухи і жротів насипом і в затареному вигляді.

120. Роботи по окисації обезводнених мастил при виробництві олифи і лаків.

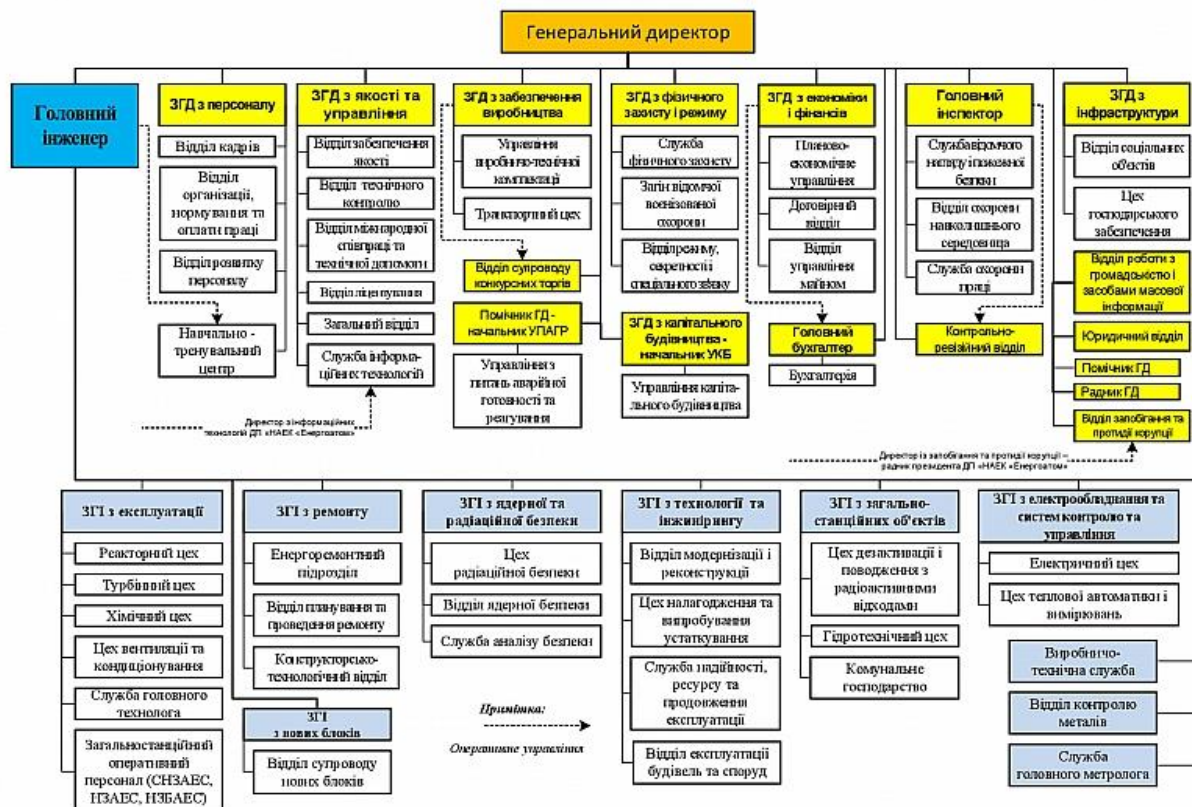
121. Роботи по обслуговуванню бугаїв-плідників, кнурів і жеребців.

122. Лісосічні роботи, трелювання, транспортування та сплав лісу.

123. Лісгосподарські і лісозаготівельні роботи, які виконуються на територіях, забруднених (5-10 кі/квадр.км) цезієм 134, 137.

124. Роботи по ліквідації лісових пожеж.
125. Спорудження і обслуговування крижаних і поромних переправ, доріг, бродів.
126. Буксирувальні роботи всіх видів на морському та річковому транспорті.
127. Гідрометричні, гідрологічні і гідрохімічні роботи: на великих і середніх річках у період повені; рейдові виїзди на безмоторних човнах на озерах і водоймищах; роботи на річках і каналах, пов'язані з використанням човнових переправ, роботи і спостереження з льоду у період нестійкого льодоставу; гідрографічні обстеження водних об'єктів у важкодосяжних і необжитих районах.
128. Снігомірні, сніголавинні, гляціологічні і селеві роботи: маршрутні снігозйомки у горах; сніголавинні і гляціологічні роботи у важкодосяжних високогірних районах у період максимальної селевої та лавинної активності.
129. Робота вогневих обслуг з протиградовими виробами, пороховими зарядами і пусковими установками метеоракет, транспортування протиградових виробів та метеоракет на вогневі і стартові позиції.
130. Роботи із застосуванням піротехнічного інструменту.
131. Пожежно-технічне обстеження об'єктів з підвищеною пожежною, вибуховою та радіаційною небезпекою.
132. Робота у випробувальних пожежних лабораторіях, на пожежних полігонах, на смугах психологічної підготовки пожежних та в теплодимокамерах.
133. Робота особового складу пожежних підрозділів на колінчатих підіймачах та на автомеханічних драбинах.
134. Виконання робіт на пожежах по знеструмленню електричних мереж, перекриттю заслінок на нафтогазопроводах, в резервуарних парках автобаз.
135. Гасіння пожеж в трюмах морських та річкових суден.
136. Монтаж, ремонт і профілактичне обслуговування засобів охоронної сигналізації.
137. Скелелазні роботи.

Організаційна структура ВП ХАЕС



Перелік нормативно-правових актів, які визначають доцільність ПФЕ та регламентують процедуру і критерії її проведення

- Закон України “Про охорону праці”, стаття 5 “Права на охорону праці під час укладання трудового договору”;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 10.10.2001р. № 1320 “Про затвердження Національної програми покращання стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001-2005 роки”;
- Наказ Міністерства охорони здоров’я України та Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 23.09.94р. № 263/121 “Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі” з змінами і доповненнями, внесеними наказом від 06.06.1995р. № 102/85;
- Наказ Міністерства охорони здоров’я України від 21.05.07р. № 246 “Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій”
- Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005р. № 15 “Про затвердження Переліку робіт з підвищеної небезпекою”.
- Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 04.05.2005р. № 75 “Про створення Центру психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки”.

Перелік робіт, працівники яких підлягають обов’язковій ПФЕ та де є потреба у професійному доборі (відповідно до затвердженого спільним наказом Наказ Міністерства охорони здоров’я України та Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 23.09.94р. № 263/121 “Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі” з змінами і доповненнями, внесеними наказом від 06.06.1995р. № 102/85):

1. Усі види підземних робіт.
2. Роботи в кесонах, барокамерах, замкнутих просторах.
3. Водозапірні роботи.
4. Роботи, пов’язані з підйомом на висоту, верхолазні роботи, роботи на висоті.
5. Роботи по обслуговуванню діючої електроустановки напругою до і вище 1000 В та виконання в них оперативних переключень, монтажних робіт та високовольтних випробувань, роботи під напругою в електроустановках до і вище 1000В, роботи, пов’язані з діючим енергетичним обладнанням.
6. Роботи, пов’язані із застосуванням вибухових матеріалів, роботи у вибухо та вогнебезпечних виробництвах.
7. Роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї.
8. Аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж.
9. Роботи, пов’язані з управлінням наземним, підземним, повітряним та водним транспортом.
10. Роботи, пов’язані з нервово-емоційним напруженням (авіадиспетчери, диспетчери по управлінню рухом залізничного транспорту, оператори енергетичних систем).

11. Роботи по технічному обслуговуванню і експлуатації компресорних нафтонасосних та газорегуляторних станцій, лінійних систем магістральних нафто – і газопроводів.

12. Роботи, пов'язані з бурінням , видобутком та переробкою нафти, газу, конденсату та підготовкою їх до транспортування та зберігання.

13. Роботи, які безпосередньо пов'язані з виробництвом чорних та кольорових металів.

Приклад висновку ПФЕ

Головний навчально-методичний центр

Карта психофізіологічної експертизи № 18-1/1

Вид робіт: Усі види підземних робіт

Іванов Іван Іванович

(Прізвище, ім'я, по батькові)

Дата народження: 01.01.55

Ідентифікаційний код: 1234567890

Код ЄДРПОУ місця роботи 12345678

	Психофізіологічне дослідження	Оцінка	Примітка
1.	Сенсомоторні реакції	49.33	
2.	Увага	51.65	
3.	Швидкість переключення уваги	41.91	Результат негативний
4.	Пам'ять зорова та слухова	42.53	Результат негативний
5.	Емоційна стійкість та почуття тривоги	47.26	
6.	Втома	42.46	Результат негативний
7.	Недбалість	40.32	Результат негативний

Загальна оцінка: **44.0**

Група ПФЕ: **4**

Висновок психофізіологічної експертизи:

1. За своїми психофізіологічними якостями професійним вимогам до працівника, який виконує підземні роботи, не відповідає.
2. Не рекомендується допускати до підземних робіт.

Лікар-психофізіолог _____

(підпис і печатка лікаря)

Методика дослідження соціально - психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда

Вік досліджуваного: з 14 років.

Процедура дослідження

Психолог пропонує досліджуваному прочитати висловлювання та порівняти їх зі своїм досвідом. У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

- 0 - 0 - це міні зовсім не стосується;
- 1 - це міні не стосується;
- 2 - мабуть, це міні не стосується;
- 3 - не знаю, чи це міні стосується;
- 4 - це схоже на міні, але травню сумніви;
- 5 - це схоже на міні;
- 6 - це точно я.

Текст методики

1. Відчуває незручність, коли вступає з кимось у діалог.
2. Не має бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.
4. Має до собі високі вимоги.
5. Часто зварити собі за ті, що зробив.
6. Часто відчуває собі пригнобленим.
7. Має сумніви, що може подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнена; тримається осторонь.
11. У невдачах звинувачує собі.
12. Людина відповідальна; на неї можна покластися.
13. Відчуває, що не у змозі змінити щось, усі зусилля марні.
14. На багато розмов дивуватися очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правив не вистачає.
17. Подобається мріяти, іноді - втягай; важко повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: переживає образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.
19. Уміє керувати собою і власними вчинками, примушувати собі або дозволяти собі; самоконтроль для нього - не проблема.
20. Часто змінюється настрій: настає нудьга.
21. Вусі, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі, зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромитися своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого скупчення людей відчуває собі дещо самотньо.
25. Нині бажає усе покинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай вільно спілкується.
27. Важко боротися із самим собою.
28. Напружено сприймає доброзичливе ставлення оточуючих, якщо вважає, що не заслуговує на нього.
29. У душі - оптиміст, вірить у найкраще.
30. Людина вперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний, засуджує їх, якщо вважає, що сморід цього заслуговують.
32. Часто відчуває собі не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: йому не завжди вдається думати і діяти самостійно.
33. Більшість із тихий, хто його знає, добрі до нього ставитися, люблять його.

34. Іноді бувають такі думання, про які не хочеться комусь розповідати.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває собі безпомічним, має потребу відчувати когось поруч.
37. Приймавши рішення, виконує його.
38. Приймаючи самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати собі немає сенсу.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Усім задоволений.
42. Почувається погано: не може організувати собі.
43. Відчуває млявість; вусі, що раніше хвилювало, стало байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Роздратований, часто не може стриматися.
46. Часто відчуває собі ображеним.
47. Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата: бракує стриманості.
48. Буває, що поширює плітки.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: сморід іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці - думання, а не почуття: перед тим як щось зробити, добрі поміркує.
52. Ті, що відбувається, тлумачить по- своєму, здатен нафантазувати зайве.
53. Терплячий до інших і приймає шкідливого таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає собі цікавою людиною-привабливою як особистість, помітною.
56. Людина сором'язлива.
57. Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє "Я".
60. Боїться думань інших про себе.
61. Честотлюбний, небайдужий до успіху, схвалення: у тому, що для нього суттєво, намагається бути кращим.
62. Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.
63. Людина діяльна, енергійна, ініціативна.
64. Пасує перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Просто недостатньо оцінює собі.
66. Ватажок, вміє впливати на інших.
67. Ставиться до себе в цілому добрі.
68. Людина наполеглива, їй завжди важливо зробити усе по- своєму.
69. Не подобається, коли з кимось порушуються зв'язки, особливо - якщо починаються зварювання.
70. Досить довго не може прийняти рішення, потім має сумніви щодо його правильності.
71. Розгублений, невпевнений у собі.
72. Задоволений собою.
73. Йому часто не щастить.
74. Людина приємна, приваблює інших.
75. Можливо, не дуже вродливий, але може подібатись як людина, особистість.
- 76.3 презирством ставиться до осіб протилежної статі й не має контактів із ними.
77. Коли треба щось зробити, його охоплюють страх, сумніви.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що рості, дорослішає: змінюється сам і змінює ставлення до навколишнього світу.

81. Іноді говорити про ті, про що насправді не має уявлення.
82. Завжди говорити тільки правду.
83. Схвильований, напружений.
84. Щоб він щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати собі, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.
88. Людина, якій подобається міркувати.
89. Іноді подобається хизуватися.
90. Приймає рішення і відразу змінює їх; звинувачує собі у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чийсь допомогу.
92. Ніколи не запізнюється.
93. Відчуває внутрішню несвободу.
94. Відрізняється від інших.
95. Не дуже надійний, на нього не можна покластися.
96. Добрі собі розуміє, вусі в собі приймає.
97. Товариська, відкрита людина; легко спілкується з людьми.
98. Сілі і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати; вусі може виконати.
99. Собі не цінує: ніхто його не сприймає серйозно, у кращому випадку усі до нього ставляться поблажливо, просто терплять.
100. Хвилюється, що забагато переймається особами протилежної статі.
101. Усі свої звички вважає позитивними.

Обробка та оцінювання результатів

Підраховуються коефіцієнти за формулами:

Адаптація:

$$\begin{aligned} A &= \\ a & \\ a+b & \\ 100\% & \end{aligned}$$

Самосприйняття:

$$\begin{aligned} S &= \\ b & \\ a+b & \\ \times 100\% & \end{aligned}$$

Емоційна комфортність: Сприйняття інших:

$$\begin{aligned} E &= \\ 1.4 a & \\ 1.4a+b & \\ \times 100\% & \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} L &= \\ 1.2 a & \\ 1.2a+b & \\ \times 100\% & \end{aligned}$$

Інтегральність:

$$\begin{aligned} I &= \\ a & \\ a=1.4 b & \\ \times 100\% & \end{aligned}$$

Прагнення до домінування:

$$\begin{aligned} D &= \\ 2 a & \\ 2 b & \\ \times 100\% & \end{aligned}$$

Результати, менші від норми, інтерпретуються як надмірно низькі, а більші від норми - як високі.

№	Показники	Номери висловлювань	Норма
---	-----------	---------------------	-------

з/п				
А	а	Адаптивність	4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68-136
	б	Деадаптивність	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68-136
2		Неправда -	34,45, 48,81,89	18 - 36
		Неправда +	8, 82, 92, 101	
S	а	Прийняття себе	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22 – 42
	б	Неприйняття себе	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14 – 28
L	а	Прийняття інших	9, 14, 22, 26, 53, 97	12 – 24
	б	Неприйняття інших	2, 10,21,28, 40, 60, 76	14 – 28
E	а	Емоційний комфорт	23,29,30,41,44,47, 78	14 – 28
	б	Емоційний дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14 – 28
I	а	Внутрішній контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79,91,98	26 – 52
	б	Зовнішній контроль	13, 25, 36, 52, 57, 70,71,73, 77	18 – 36
D	а	Домінування	58,61,66	6 – 12
	б	Підлеглість	16, 32, 38, 69, 84, 87	12 – 24
8		Есканізм (уникнення проблем)	17, 18, 54, 64, 86	10 – 20

Джерело: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище Методичне видання Психологу для роботи. Діагностичні методики./ Ужгород Видовництво Олександри Гаркуші. - 2011

Додаток Д

Тест 1. Методика «ЧИСЛОВЫЕ РЯДЫ» (слуховая память)

Инструкция: «После команды «Записывайте» Вы должны записать запомнившиеся числа. После этого вам будет прочитан следующий ряд чисел».

Неправильно воспроизведенные по порядку и величине числа зачеркивают. Пропуски чисел в ряду не считаются ошибкой. После однократного предъявления обычно воспроизводится ряд из пяти чисел.

Тест 1.

37 48 95

24 73 58 49

89 65 17 59 78

53 27 87 91 23 47

16 51 38 43 87 14 92

72 84 11 85 41 68 27 58

47 32 61 18 92 34 52 76 81

69 15 93 72 38 45 96 26 58 83

Продуктивность запоминания (ПЗ1):

$1 \frac{1}{2}, PЗ \frac{n}{n} \frac{n}{n}$

где n_1 – количество правильно воспроизведенных чисел

n_2 – количество ошибок

Тест 2. Запоминание логически не связанного материала

Инструкция: «Запомните приведенные 20 слов вместе с порядковыми номерами, под которыми они значатся в списке. На запоминание 20 слов дается 40 секунд. По истечении этого времени запишите все слова (вместе с номерами), которые можете вспомнить».

1. Украинец
2. Экономка
3. Каша
4. Татуировка
5. Нейрон
6. Любовь
7. Ножницы
8. Совесть
9. Глина
10. Вишня
11. Масло
12. Бумага
13. Пирожное
14. Логика

15. Социализм
16. Глагол
17. Прорыв
18. Дезертир
19. Свеча
20. Словарь

Продуктивность запоминания (ПЗ2):

*100%,

20 2

n

ПЗ ☐

где n – число правильно воспроизведенных слов

Тест 3. Запоминание чисел (зрительная память).

Инструкция: «Запомните приведенные ниже 20 чисел вместе с их порядковыми номерами. На запоминание дается 40 секунд. После этого запишите те числа, которые вы запомнили».

1. 43 5. 81 9. 96 13. 86 17. 78

2. 57 6. 72 10. 7 14. 56 18. 61

3. 12 7. 15 11. 37 15. 47 19. 83

4. 33 8. 44 12. 18 16. 6 20. 73

Продуктивность запоминания (ПЗ3):

*100%,

20 3

n

ПЗ ☐

где n – число правильно воспроизведенных чисел

На основании выполненных тестов вычислите среднюю продуктивность запоминания. Просуммируйте результаты, полученные в тестах, и сумму разделите на три:

3

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3

☐

пз пз пз

ПЗсред

Эталон	Качество запоминания	Тест 1	Тест 2	Тест 3
91–100	отличное			
71–90	очень хорошее			
51–70	хорошее			
31–50	удовлетворительное			
11–30	плохое			
0–10	очень плохое			

Методика К. К. Платонова «АРАБСКО-РИМСКИЕ ТАБЛИЦЫ»

Инструкция: «Сейчас вы будете работать таблицей, разделенной на клетки. В этих клетках разбросаны числа, написанные арабскими и римскими цифрами. Арабские вы должны находить в обычном порядке от 1 до 25, а римские – в обратном от XXIV до I. Вы должны попеременно отыскивать числа того и другого ряда, т. е. порядок вашей работы должен быть таковым: 1, XXIV; 2, XXIII; 3, XXII и т. д.»

8	IX	24	XX	15	6	19
4	V	12	I	XXIV	XIII	23
XIV	18	XVIII	XXII	II	XVI	VI
22	XI	7	21	VIII	3	9
2	III	16	XXIII	XIX	11	VII
13	1	XXI	5	X	25	17
XV	10	XVII	20	IV	14	XII

В сумме каждая пара составляет число 25. Работать нужно как можно быстрее, но не делать ошибок. Попросите кого-нибудь засечь время и отмечать (молча, на своем листке бумаги) ваши ошибки. Высокий показатель, полученный по данной методике, составляет 2 мин 45 с, низкий показатель равен 8 мин 15 с, высокое качество выполнения от безошибочного решения до совершения 9 ошибок (низкое качество)

ТЕСТ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СТРЕССА (по В. Ю. Щербатых)

Интеллектуальные признаки стресса

1. Преобладание негативных мыслей
2. Трудность сосредоточения
3. Ухудшение показателей памяти
4. Постоянное и бесплодное вращение мыслей вокруг одной проблемы
5. Повышенная отвлекаемость
6. Трудность принятия решений, длительные колебания при выборе
7. Плохие сны, кошмары
8. Частые ошибки, сбои в вычислениях
9. Пассивность, желание переложить ответственность на кого-то другого
10. Нарушение логики, спутанное мышление
11. Импульсивность мышления, поспешные и необоснованные решения
12. Сужение «поля зрения», кажущееся уменьшение возможных вариантов действия

Поведенческие признаки стресса

1. Потеря аппетита или переедание
2. Возрастание ошибок при выполнении привычных действий
3. Более быстрая или, наоборот, замедленная речь
4. Дрожание голоса
5. Увеличение конфликтных ситуаций на работе или в семье
6. Хроническая нехватка времени
7. Уменьшение времени, которое уделяется на общение с близкими и друзьями
8. Потеря внимания к своему внешнему виду, неухоженность
9. Антисоциальное, конфликтное поведение
10. Низкая продуктивность деятельности

11. Нарушение сна или бессонница

12. Более интенсивное курение и употребление алкоголя

Эмоциональные симптомы

1. Беспокойство, повышенная тревожность

2. Подозрительность

3. Мрачное настроение

4. Ощущение постоянной тоски, депрессия

5. Раздражительность, приступы гнева

6. Эмоциональная «тупость», равнодушие

7. Циничный, неуместный юмор

8. Уменьшение чувства уверенности в себе

9. Уменьшение удовлетворенности жизнью

10. Чувство отчужденности, одиночества

11. Потеря интереса к жизни

12. Снижение самооценки, появление чувства вины или недовольства собой или своей работой

Физиологические симптомы

1. Боли в разных частях тела неопределенного характера, головные боли

2. Повышение или понижение артериального давления

3. Учащенный или неритмичный пульс

4. Нарушение процессов пищеварения (запор, диарея, повышенное газообразование)

5. Нарушение свободы дыхания

6. Ощущение напряжения в мышцах

7. Повышенная утомляемость

8. Дрожь в руках, судороги

9. Появление аллергии или иных кожных высыпаний

10. Повышенная потливость

11. Быстрое увеличение или потеря веса тела
12. Снижение иммунитета, частые недомогания

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Для подсчета суммарного показателя используется следующая схема.

Наличие каждого симптома из интеллектуальных или поведенческих признаков стресса оценивается в 1 балл, каждый симптом из «эмоционального» списка оценивается в 1,5 балла, а каждый симптом из «физиологического» списка оценивается в 2 балла. Таким образом, общая максимальная сумма по всему списку теоретически может достигать 66.

Показатель от 0 до 5 баллов считается хорошим — означает, что в данный момент жизни сколь-либо значимый стресс отсутствует.

Показатель от 6 до 12 баллов означает, что человек испытывает умеренный стресс, который может быть компенсирован с помощью рационального использования времени, периодического отдыха и нахождения оптимального выхода из сложившейся ситуации.

Показатель от 13 до 24 баллов указывает на достаточно выраженное напряжение эмоциональных и физиологических систем организма, возникшее в ответ на сильный стрессорный фактор, который не удалось компенсировать. В этом случае требуется применение специальных методов преодоления стресса.

Показатель от 25 до 40 баллов указывает на состояние сильного стресса, для успешного преодоления которого желательна помощь психолога или психотерапевта. Такая величина стресса говорит о том, что организм уже близок к пределу возможностей сопротивляться стрессу.

Показатель свыше 40 баллов свидетельствует о переходе организма к третьей, наиболее опасной стадии стресса — истощению запасов адаптационной энергии.

Тематичний план занять

п/п	Тема заняття	Цілі заняття	Зміст заняття	К- ть годин
ВСТУПНЕ ЗАНЯТТЯ НА ЗГУРТУВАННЯ УЧАСНИКІВ				
(0)	Знайомство та згуртування групи	формування сприятливого психологічного клімату - знаходження подібностей в учасників групи для поліпшення взаємодії між ними - розвиток вміння працювати в команді - згуртування групи - усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функції у групі - підвищити комунікативні навички педагогів - підвищити настрій на успіх, щастя, добро і успіх.	1. Вступна частина: - (Вправа 1.) «Привітання» - Вправа "Правила роботи в групі" - Вправа "Очікування" 2. Основна частина: - Вправа-колаж «Дерево» - Інформаційне повідомлення - Вправа «Будинок» - Вправа «Квадрат». - Вправа. «Тарілка з водою» 3. Завершальна частина - Вправа «Притча» - Вправа „Побажання”.	3
Здатність до адаптації				
1	Стрес, види стресу.	- ознайомити працівників з поняттями «стрес», «стресостійкість»; - мотивувати учасників на пізнання власного емоційного стану; формувати в групі атмосферу взаємної підтримки і довіри	1. Вступна частина: – самооцінка емоційного стану: – експрес-анкета «Цілі» 2. Основна частина: – поняття «стрес» – «Зняття напруги в 12 точках». – «Зняття м'язової	3

			напруги». – «Дихання на рахунок 7-11». – «Досягнення стану спокою». – «Поплавець в океані». – «Прогулянка». – «Я в променях сонця». – «Я в спілкуванні з іншими» 3. Завершальна частина – «Настрій». – самооцінка емоційного стану.	
2	Управління стресами	- ознайомити працівників з причинами стресу, способами управління стресами. - розвивати емоційну чуйність і емоційну стійкість у працівників; - створити емоційно-сприятливий фон в групі.	1. Вступна частина: – самооцінка емоційного стану: – «Настрій» 2. Основна частина: – способи управління стресом. – «Самомасаж». – «Руки». – робота з глиною – «Самохвальство». – «Упевненість». 3. Завершальна частина – «Настрій». – самооцінка емоційного стану.	3

3	Професійні стреси	- ознайомити працівників з поняттям «Професійний стрес»; - мотивувати учасників на пізнання власного емоційного стану; - познайомити з ефективними способами зняття внутрішньої напруги, прийомами саморегуляції.	1. Вступна частина: – самооцінка емоційного стану: «Привіт і комплімент в подарунок» «Щасливі спогади» – «Спогади дитинства» 2. Основна частина: – професійні стреси – «Приємний сон» – «Голова». – «Маяк». – «Ідеальний пейзаж». – «Відчуйте щастя». – «Ловець блага». – «Негативні установки». Гра «Серце колективу» 3. Завершальна частина – Вправа «Вільне дихання» – «Настрій». – самооцінка емоційного стану.	3
Розвиток уваги				
4	Розвиток уваги	дати уявлення про увагу як психічний процес, розвивати вміння концентрувати увагу. Розвиток обсягу й концентрації уваги. Удосконалювання психомоторику.	- «Чотири стихії» - «Чоловічки на зарядці» - «Криві лінії» - «Ряди цифр» - «Геометричні фігури»	2
	Розвиток	Розвиток обсягу і	- «12 рядків»	2

5	уваги	стійкості уваги. Розвиток здатності розподіляти й переключати увагу.	- «Стовпчики цифр» - «Квадрат уваги»	
6	Розвиток уваги	Розвиток концентрації уваги. Тренування навичок посидючості й наполегливості в досягненні поставленої мети. Ознайомлення із загальнолюдськими цінностями.	- «Чужі листи» - «Переплутані лінії» - «11 рядків» - Вправа диктора Левітана	2
Розвиток пам'яті				
7	Розвиток пам'яті	ознайомити учасників із пам'яттю як формою психічного відображення, видами пам'яті; розвивати продуктивну зорову, логічну пам'ять.	Вправи на розвиток пам'яті	2
8	Розвиток пам'яті	Розвиток пам'яті	- «Де я?» - «Іменники» - «Фото» - «Класифікація» - «Хто точніше?» - «Секундомір» - «Скільки літер?»	2
9	Розвиток пам'яті	Розвиток пам'яті	- «5» - «Чудернацький зоопарк» - Вправа на розвиток пам'яті - Пальцівки	3
Здатність до релаксації				
10	Вчимося долати стрес: релаксаційна	- навчити працівників навикам психологічної	Ввідна частина: — самооцінка емоційного	

	техніка	саморегуляції з використанням релаксаційної техніки; - сприяти трансформації негативних переживань у позитивний емоційний стан; - розвивати у працівників стійку мотивацію до самовдосконалення, поглиблення професійної самосвідомості.	стану: – «Мрія» Основна частина: – релаксаційна техніка – розслаблення рук через напругу. – розслаблення обличчя і шиї через напругу. – розслаблення різних груп м'язів. – розслаблення через розтягування-потягування Завершальна частина – «Перепочинок» - «Настрій». Самооцінка емоційного стану.	3
11	Вчимося долати стрес: релаксаційна техніка	- навчити працівників навикам психологічної саморегуляції з використанням медитативної техніки; - сприяти трансформації негативних переживань в позитивний емоційний стан; - розвивати у працівників стійку мотивацію до самовдосконалення, поглиблення професійної самосвідомості.	Вступна частина: – самооцінка емоційного стану: – «Малювання» Основна частина: – релаксаційна техніка – «Маска релаксацій». – «Дослідження Я-концепції». – «Позбавлення від самокритики». – Образи для саморегуляції. – «Цілющі спогади» – «Позбавлення від тривоги» – «Розмова на незнайомій	3

			мові» –«Медитативний спів» Завершальна частина – «Настрій». Самооцінка емоційного стану.	
12	Вчимося долати стрес: дихальна техніка, аутотренінг	- навчити працівників навикам психологічної саморегуляції з використанням дихальної техніки і аутотренінгу; - сприяти трансформації негативних переживань в позитивний емоційний стан; - розвивати у працівників стійку мотивацію до самовдосконалення.	Вступна частина: – самооцінка емоційного стану: – «Малювання» Основна частина: – дихальна техніка, аутотренінг – «Релаксація лицьових м'язів». – «Релаксація із зосередженням на диханні» – «Зустріч». – «Подарунки» –«Типова поза» Завершальна частина – «Настрій». –самооцінка емоційного стану.	1
ЗАВЕРШАЛЬНЕ ЗАНЯТТЯ, ПІДСУМКИ РОБОТИ				
(13)	Завершальне заняття програми	- Підбиття підсумків програми, проведеної роботи; - налаштування учасників на світле майбутнє та віру в себе.	1. Вступна частина: - Вправа «Картки» - Вправа «Візьми серветок» 2. Основна частина: - Гра «Хмарочос» - Вправа «Дім» - Вправа «Серветка». - Малюнок «Мій колектив»	3

			3. Завершальна частина - Вправа «очікування» - Вправа «Куля мрій»	
--	--	--	---	--

Методичні аспекти проведення практичних занять

Цикл практичних занять розрахований на 12 зустрічей. Оптимальне число учасників – 12-15 чоловік. Тривалість заняття – 2,5-3 години.

Умови проведення: кімната психологічного розвантаження, обладнана відповідно до основної вимоги, - розташовувати до відпочинку, розслаблення.

Режим проведення—два рази на тиждень

Структура заняття.

У плані кожного заняття передбачені такі частини:

Вступна частина включає:

введення в проблему;

розминку, яка представлена вправами, що дозволяють налаштуватися на основну роботу.

Основна частина займає більшу частину часу і призначена для розгляду в теоретичному і практичному плані питань основного матеріалу.

Завершальна частина включає підведення підсумків, рефлексію заняття.

Зразки конспектів занять:

ВСТУПНЕ ЗАНЯТТЯ НА ЗГУРТУВАННЯ УЧАСНИКІВ

Мета заняття:

- формування сприятливого психологічного клімату
- знаходження подібностей в учасників групи для поліпшення взаємодії між ними
- розвиток вміння працювати в команді
- згуртування групи
- усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функції у групі
- підвищити комунікативні навички педагогів
- підвищити настрій на успіх, щастя, добро і успіх.

Необхідні матеріали:

- аркуші формату А - 4 за кількістю учасників, кольоровий папір, кольорові олівці, ножиці;
- предметні картки;

- серветки;
- спокійна музика для релаксації
- тарілочки з водою;
- кубики;

Частина 1. Вступна

Вправа 1. «Привітання»

Шановні колеги! Сьогодні ми поговоримо з Вами про психологічний клімат колективу, а так само про важливість згуртованості колективу.

Психологічний клімат - це міжособистісні відносини, типові для трудового колективу, які визначають його основний настрій.

В одному кліматі рослина може розквітнути, в іншому - зачахнути. Те ж саме можна сказати і про психологічний клімат: в одних умовах люди відчують себе некомфортно, прагнуть покинути колектив, проводять в ньому менше часу, їх особистісний ріст сповільнюється, в інших - колектив функціонує оптимально і його члени отримують можливість максимально повно реалізувати свій потенціал.

Будівництво психологічного клімату, згуртованості колективу - це найважливіша справа не тільки адміністрації, але і кожного члена колективу.

Клімат називають сприятливим, якщо в колективі панує атмосфера доброзичливості, турботи про кожного, довіри і вимогливості. Якщо члени колективу готові до роботи, виявляють творчість і досягають високої якості, працюючи без контролю і несучи відповідальність за справу. Якщо в колективі кожен захищений, відчуває причетність до всього, що відбувається і активно вступає в спілкування.

Вправа 2. "Правила роботи в групі"

Мета: акцентувати увагу учасників на дотриманні правил роботи у групі.

Час: 5 хв

Тренер знайомить учасників з загальними правилами групової роботи та акцентує увагу на необхідності їх дотримання в роботі тренінгової групи. Психолог зачитує кожне правило (якщо група додає чи знімає певні правила, то тренер відображає це на плакаті):

- "тут і тепер";
- відкриті новим враженням;
- приймаємо іншого, як себе;
- нікого не критикуємо;
- бути чесним із самим собою;
- підтримуємо один одного;
- не обговорюємо поза групою те, що відбувається в ній.

3. Вправа "Очікування"

Мета: визначити сподівання та очікування учасників від роботи в групі.

Час: 10 хв.

Обладнання: прикріплений плакат "Дерево", кошик.

Учасникам роздають стікери, вирізані у формі яблук і психолог просить написати на них свої очікування, прочитати і приклеїти на плакаті, на якому зображене дерево, а збоку кошик.

Частина 2. Основна

4.Вправа-колаж «Дерево»

Мета: згуртувати колектив і ближче дізнатися кожного учасника групи.

Обладнання: ватман з малюнком дерева, клей, кольоровий папір, кольорові олівці, ножиці.

Хід вправи. Учасникам пропонується розглянути стовбур дерева, подивіться «дерево як і будь-яка організація зовсім порожнє без людей і колективу, що його створюють, прикрасою будь якої установи є особистості, що там працюють, і не просто особистості а колектив». Будь-ласка прикрасьте наше дерево, зробіть малюнок (листочок, квітку) як ви себе бачите і відчуваєте в даній групі. Вибравши картинку, кожен має і приклеює їх на ватмані так, як відчуває своє розташування в групі Після виконаної роботи кожен учасник(за бажанням) доповнює свої зображення з допомогою і олівців.

Питання для обговорення:

- 1) Чому ви вибрали ту чи іншу картинку?
- 2) чи Відповідає розташування ваших зображень так, як вам хотілося б?
- 3) чи Відчуваєте ви себе так в групі?
- 4) чи Були складнощі при виконанні вправи?

Висновок: подивіться на наше дерево, який у нас вийшов колектив, згуртований чи ні, ви задоволені своїм місцем в ньому?

4. Інформаційне повідомлення

Згуртованість колективу - це поняття, що розкриває особливості міжособистісних відносин в колективі, єдність ціннісних орієнтацій, єдність цілей і мотивів діяльності в межах спільної діяльності. Дружні контакти під час роботи і після її, співпрацю і взаємодопомогу формують хороший соціально-психологічний клімат.

Фактор, що впливає на соціально-психологічний клімат колективу, обумовлений індивідуальними та психологічними особливостями кожного з її членів. Крізь призму особистісних особливостей людини переломлюються всі впливи на неї як виробничого і

невиробничого характеру. Тому для формування того або і соціально-психологічного клімату колективу мають значення не стільки психологічні якості членів, скільки ефект їх поєднання.

Загальна ціль: досягти хороших міжособистісних відносин (специфіки формальних і неформальних організаційних зв'язків в колективі і співвідношення між ними), демократичного рівня в колективі, оптимального рівня психологічної сумісності колективу.

Створити такі умови для процвітання того або іншого підприємства, фірми, установи, необхідно, щоб люди, службовці в цій установі відчували себе "командою". Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив це "команда" - є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

5. Вправа «Будинок»

Мета: виявити розуміння учасниками поняття «колектив», обмін досвідом.

Обладнання: малюнок «Будинок»

Завдання: Кожній групі дається завдання побудувати «Будинок» і заселити його за поданим зразком (Додаток 1):

- * фундамент - написати своє поняття, що таке колектив;
- * основна частина, цеглинки – форми і методи роботи, щодо згуртування колективу;
- * вікно - фактори, що руйнують згуртованість колективу;
- * двері відчинені - фактори, що допомагають покращити психологічний клімат в колективі;
- * сонечко – риси педагога, що допомагають працювати в колективі;
- * марки - поміркувати, що заважає працювати в колективі;
- * дах - навести приклади творчості в роботі.

Після закінчення обговорення будинків.

Висновок. Співпраця – це головна умова існування колективу, тільки взаємодіючи і підтримуючи один одного, ми можемо досягти успіхів в діяльності, а як зробити щоб бути не просто членом, а учасником команди ви бачите.

Давайте перевіримо як на практиці ми вміємо співпрацювати всі разом.

6. Вправа «Квадрат».

Мета: відчути кожного учасника групи.

Хід вправи. Побудуйте весь колектив у коло, і нехай учасники закриють очі. Тепер, не розплющуючи очей потрібно перебудуватися в квадрат. Зазвичай відразу починається балаган, всі кричать, пропонуючи свою стратегію. Через який час виявляється організатор процесу, який фактично буде людей. Після того, як квадрат буде побудований, не дозволяйте відкривати очі. Запитайте, чи всі впевнені, що вони стоять у квадраті? Зазвичай є кілька людей, які не впевнені. Квадрат дійсно повинен бути рівним. І тільки після того, як абсолютно всі погодяться, що стоять саме в квадраті, запропонуйте учасникам відкрити очі, порадіти за хороший результат і проаналізувати процес. Так само можна будуватися в інші фігури.

Під час вправ учасники переживають сильні емоції і роблять масу висновків, тому після кожного етапу можна влаштовувати невелике обговорення, де можна говорити побажання своїм колегам для поліпшення роботи. Найголовніше питання: яким чином завдання можна було зробити краще та швидше?

Дуже добре, якщо кожен учасник тренінгу буде відзначений керівництвом, а ще краще, якщо команди отримують хороші пам'ятні призи.

1-й варіант. Побудуйте, використовуючи всіх гравців команди:

- квадрат;
- трикутник;
- коло;
- ромб;
- букву;
- пташиний косяк.

Ви побачили як вам співпрацювати всім разом. Легко вам було чи ні? Як ви домовлялися, хто виявився лідером, можливо хтось заважав. Але в житті ми не часто працюємо в таких великих групах, частіше життя нам дає змогу працювати в підгрупах. А як ви зможете так взаємодіяти, давайте перевіримо.

7.Вправа. «Тарілка з водою»

Мета вправи: розвивати взаєморозуміння у групі, зрозуміти і обговорити закономірності виникнення взаємодопомоги

Обладнання: тарілки з водою по кількості команд.

Завдання: група учасників, мовчки з закритими очима, передає по колу тарілку з водою.

В результаті при передачі розвиваються способи комунікації, пошук рук партнера до моменту передачі тарілки, попередження про передачу дотиком.

Аналіз вправи:

1. що, на вашу думку, не вдалося?
2. Як це можна виправити, що необхідно зробити?
3. Які емоції відчували під час цієї вправи?

12. Вправа «Притча»

До однієї оази прийшов молодий юнак, попив води і запитав у старого, який відпочивав біля джерела:

- Які люди тут живуть?

Старий в свою чергу запитав у юнака:

- А які люди живуть там, звідки ти прийшов?

- Купка егоїстів з поганими помислами – відповів молодий чоловік.

- Таких же знайдеш і тут – сказав старий.

В той же день інший юнак підійшов до джерела втамувати спрагу, він привітався і запитав:

-Які люди живуть в цьому місці?

Старий у відповідь задав те ж питання:

- А які живуть там, звідки ти прийшов?

- Прекрасні! Гостинні і дружелюбні. Мені боляче було розлучатися з ними.

- Таких же знайдеш і тут – сказав старий.

Один чоловік, який чув обидві розмови, спитав:

- Як ти міг дати два таких різних відповіді на одне і те ж питання?

На що старий відповів:

- Кожен із нас може бачити тільки те, що несе в своєму серці.

У наших руках можливість створити в закладі таку атмосферу, в якій усі будуть почувати себе "як удома", атмосферу психологічного комфорту, атмосферу любові і прийняття.

13. Рекомендації (Додаток 2)

14. Вправа „Побажання”.

Мета: підтримка позитивного психологічного клімату у групі, розвиток вміння розуміти власні бажання та відчувати потреби іншої людини.

Матеріали: дерево з квітами з побажаннями.

Хід. Ми сьогодні навчилися взаємодіяти, допомагати один-одному і стали справжнім колективом, подивіться наше дерево розквітло, а його квіти – це ви, його учасники. Підійдіть і оберіть свою квітку.

На квітці побажання.

Тренер дякує членам групи за роботу, підводить підсумки заняття і запрошує на наступну зустріч.

ЗДАТНІСТЬ ДО АДАПТАЦІЇ

Заняття 1. Стрес, види стресу.

Цілі:

- ознайомити працівників з поняттями «стрес», «стресостійкість»;
- Мотивувати учасників на пізнання власного емоційного стану;
- Формувати в групі атмосферу взаємної підтримки і довіри.

Матеріал: бланки тестів і завдань, диски з музичним супроводом, кольорові олівці, фарби, пензлі, альбомні листи (по одному на кожного).

Хід заняття.

Частина I. Вступна

Мета. Налаштувати на заняття.

Розташування учасників. Працівники сідають за столи, розташовані по всьому залу.

Зміст

1. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланки, оцінюючи свій емоційний стан в даний момент.

2. Осмислимо свої цілі

Для того щоб наша робота пройшла продуктивно, її треба почати з осмислення цілей.

1. Задумайтеся: для чого ви тут? Чого ви хочете досягти за час участі в заняттях? Сформулюйте підсумки роздумів у вигляді цілей. Нехай цих цілей буде не менше трьох і не більше п'яти.

2. Усвідомте, які дії вам необхідно зробити для досягнення своїх цілей?

3. Що ви будете робити в ході занять для досягнення своїх цілей?

4. Що може завадити вам їх досягти?

Слідами своїх роздумів зробіть короткі, чіткі записи в таблиці. Ця таблиця стане вашим персональним робочим інструментом. По ній ви зможете відстежити і при необхідності виправити свій маршрут.

Перший крок зроблено. Я впевнений, що ваш шлях буде успішним.

Частина 2. Основна.

Сьогодні ми з вами поговоримо про стрес. (повідомлення про стрес)

На наших заняттях ми познайомимося з прийомами зняття напруги, з прийомами саморегуляції емоційного стану.

Перший блок вправ

Мета. Зняти м'язове напруження.

Розташування учасників. Працівники сідають на стільці, розташовані півколом.

Зміст

1. Вправа «Зняття напруги в 12 точках».

Інструкція. Почніть з плавного обертання очима – два рази в одну сторону, два в іншу. Зафіксуйте увагу на віддаленому предметі, а потім переведіть його на предмет, розташований поблизу. Спохмурнійте, напружуючи м'язи навколо очей, а потім розслабтеся і широко позіхніть декілька разів. Розслабте шию, спочатку похитавши головою, а потім покрутивши нею з боку в бік. Підніміть плечі якнайвище й повільно опустіть їх, розслабте зап'ястя і посувайте ними. Стисніть і розтисніть кулаки, розслаблюючи кисті рук. Тепер зверніться до торсу. Зробіть три глибокі вдихи. Потім м'яко прогніться в хребті вперед-назад і з одного боку в бік. Напружте і розслабте сідниці, а потім ікри ніг. Покрутіть ступнями, щоб розслабити щиколотки. Стисніть пальці ніг так, щоб ступні зігнулися вгору, повторіть три рази.

2. Вправа «Зняття м'язової напруги».

Інструкція. Сядьте на стілець в зручній позі, так, щоб спина торкалася спинки. Обхопіть стілець обома руками знизу і, напружившись, спробуйте підняти себе разом зі стільцем – залишайтеся в стані напруги так довго, як зможете, але не перестарайтеся, а потім швидко опустіть руки і зробіть декілька глибоких вдихів. Повторіть це кілька разів. Хвилювання і збудження відступлять.

3. Вправа «Подих на рахунок 7-11».

Інструкція. Дихайте дуже повільно і глибоко, так, щоб цикл дихання займав близько 20 сек. Можливо, спочатку вам буде непросто. Але не потрібно напружуватися. Рахуйте від семи при вдиху і до одинадцяти при видиху.

Другий блок вправ

Мета. Знизити емоційну напругу.

Розташування учасників. Перша вправа виконується сидячи на стільцях, інші – лежачи.

Зміст

4. Вправа «Досягнення стану спокою».

Інструкція. Сядьте в зручну для вас позу і зосередьтеся на розгляданні палаючої свічки (картини, репродукції) протягом деякого часу. Постарайтеся досягти відчуття повного спокою, коли немає ні думок, ні почуттів – тільки споглядання.

5. Вправа «Поплавок в океані».

Інструкція. Закрийте очі і уявіть, що ви маленький поплавок в великому океані. У вас немає мети, компаса, карти, керма, весел. Ви рухаєтесь туди, куди несуть вас вітер і океанські хвилі. Велика хвиля може на деякий час накрити вас, але ви знову виринаєте на поверхню. Спробуйте відчуті занурення і виринання. Відчуйте рух хвилі, тепло сонця, краплі дощу, водяну подушку, підтримують вас знизу. Які виникають відчуття, коли ви уявляєте себе маленьким поплавком у великому океані?

6. Вправа «Прогулянка».

Інструкція. Закрийте очі. Уявіть, що ви відправляєтесь на прогулянку в якесь гарне місце, дозвольте собі спокійно йти в тому напрямку, куди ведуть ноги, не замислюватися ні про що, не розглядаючи щось спеціально.

Дозвольте навколишнього світу «ввійти» в вас, відчуєте зіткнення з ним, свою причетність до нього (3-4 хв.). Прогулянка закінчується. Можна відкрити очі.

Третій блок вправ

Мета. Розвивати уміння вставати в позицію незалежного спостерігача по відношенню до самого себе і до своєї ситуації; формувати позитивне сприйняття себе.

Розташування учасників. Працівники сідають на стільці, розташовані по всьому залу.

Зміст

7. Вправа «Я в променях сонця».

Інструкція. На аркуші намалюйте сонце так, як його малюють діти – з кружком посередині і безліччю променів. В колі напишіть своє ім'я та намалюйте автопортрет. Біля кожного променя напишіть щось хороше про себе. Завдання – пригадати якомога більше хорошого.

Носіть сонце з собою всюди. Додавайте промені. А якщо стане особливо погано на душі і здасться, що ви ні на що не придатні, дістаньте сонце, подивіться на нього і згадайте, про що думали, коли записували ту чи іншу свою якість.

8. Вправа «Я в спілкуванні з іншими» працівники заповнюють бланк з завданнями.

Позитивне в моєму спілкуванні з оточуючими людьми

За останній тиждень

За останній місяць

Відчуття невдоволення собою в спілкуванні з оточуючими людьми

За останній тиждень

За останній місяць

Інструкція. Проаналізуйте своє спілкування з людьми. Відзначте, що в ньому було позитивного (за останній тиждень, місяць); в яких ситуаціях спілкування ви відчували невдоволення собою (за останній тиждень, місяць).

Частина III. Заключна

Мета. Посилити позитивний емоційний стан і створити умови для його підтримки поза заняттями.

Розташування учасників. Працівники сідають по одному за столи, розташовані по всьому залу.

Зміст

9. Вправа «Настрій».

Інструкція. Намалюйте свій емоційний стан в кінці заняття.

2. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланк, оцінюючи свій емоційний стан на даний момент.

Підсумки першого заняття. На заняття працівники ознайомилися з поняттями «стрес», «стресостійкість». Спостереження за поведінкою учасників показали, що їх емоційний стан покращився, емоційна напруга знизилася в порівнянні з початком заняття. За висловами учасників, вони навчилися шукати позитивне спілкуванні.

Заняття 2. Причини стресу, управління стресами.

Цілі:

- ознайомити працівників з причинами стресу, способами управління стресами.
- Розвивати емоційну чуйність і емоційну стійкість у працівників;
- Створити емоційно-сприятливий фон в групі.

Матеріал: бланки тестів і завдань, диски з музичним супроводом, кольорові олівці, фарби, пензлі, альбомні листи (по 2 на кожного), глина, дощечки, вологі серветки.

Хід заняття.

Частина I. Вступна

Мета. Налаштувати на заняття.

Розташування учасників. Працівники сідають за столи, розташовані по всьому залу.

Зміст

1. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланки, оцінюючи свій емоційний стан в даний момент.

2. Вправа «Настрій».

Інструкція. Візьміть пензлі, фарби і чистий аркуш паперу. Розслабтеся і лівою рукою намалюйте абстрактний сюжет: лінії, кольорові плями, фігури. Повністю пориньте в свої переживання. Виберіть колір і проведіть лінії так, як вам хочеться, в повній відповідності з вашим настроєм. Уявіть, що ви свій настрій переносите на папір, як би матеріалізуєте його.

Коли всі закінчать малювати, ведучий пропонує на іншій стороні аркуша написати п'ять-сім слів, що відображають їх настрій.

Частина 2. Основна.

Сьогодні ми поговоримо про деякі причини стресу і про способи управління своєю поведінкою в стресових ситуаціях. (повідомлення ведучого про причини стресу)

Далі ми виконаємо кілька вправ, які допомагають впоратися з напругою і підвищити стресостійкість.

Перший блок вправ

Мета. Зняти м'язове напруження.

Розташування учасників. Працівники сідають на стільці, розташовані півколом.

Зміст

10. Вправа «Самомасаж».

Інструкція. Подивіться і запам'ятайте ці точки (ведучий показує розташування точок і спосіб їх масажу): міжбрівна область: потріть це місце повільними круговими рухами; задня частина шиї: м'яко стисніть її декілька разів однією рукою; щелепу: потріть з обох сторін місце, де закінчуються корінні зуби; плечі: помасажуйте верхню частину плечей п'ятьма пальцями; ступні ніг: потріть ступні з усіх сторін.

11. Вправа «Руки».

Інструкція. Сядьте на стілець, трохи витягнувши ноги і звисивши руки. Уявіть собі, що енергія втоми «випливає» з вас в землю. Ось вона тече від голови до плечей, перетікає до передпліччя і досягає ліктів, спрямовується до кистей і через кінчики пальців просочується вниз. Ви фізично відчуваєте теплий потік, ковзний по вашим рукам. Посидьте так хвилини півтори-дві, а потім злегка потрясіть кистями рук, остаточно позбавляючись від втоми. Легко, пружно встаньте, посміхніться, походите по залу.

Другий блок вправ

Мета. Знизити емоційне напруження.

Розташування учасників. Працівники розходяться по залу і по одному сідають на стільці (за столами, без столів) або навпочіпки тощо.

Зміст. Робота з глиною

Сьогодні ми будемо виконувати незвичайне вправу. Ми попрацюємо з глиною. Чому саме з нею? Як на думку психологів, робота з глиною допомагає аналізувати свої відчуття,

почуття, допомагає виходу негативних емоцій, тобто емоції та почуття ми передаємо глині за рахунок виконання визначених дій.

Інструкція. Закрийте очі. Пальці стануть більш чутливими до глини. Але якщо раптом відкриєте очі, не переймайтеся, просто закрийте їх знову. Розминайте глину пальцями, долонею, тильною поверхнею кистей. Посидіть хвилину, поклавши руки на шматок глини. Зробіть два глибокі вдихи. Відчуйте шматок глини таким, яким він є; «подружтесь» з ним. Обмацайте його. Він гладкий? Теплий? Щільний? Опуклий? Вологий? Сухий? Візьміть шматок глини та потримайте його. Він легкий? Важкий? Візьміть шматочок двома руками. Робіть це спочатку повільно, а потім швидше. Відділіть великі і маленькі шматочки. Стисніть глину. Тепер розгладьте її. Розгладивши, обмацуйте місця, які ви розгладили. Зліпіть кулю. Проткніть її. Якщо глина розпливлася, знову зліпіть кулю і проткніть її. Тепер спробуйте зробити це інший рукою. Ударяйте по глині. Ще раз поторкайте весь шматок. Робота з глиною підійшла до кінця. Можна відкрити очі.

Потім ведучий пропонує кожному письмово відповісти на питання.

- Що найбільше сподобалося робити з глиною? (Відчувати шматок глини в руках, відщипувати, м'яти, протикати її, погладжувати.)
- Про що ви думали, коли працювали з глиною?

Листки не підписуються. Ведучий зачитує відповіді з тим, щоб кожний порівняв свої відчуття при роботі з глиною з відчуттями колег.

Третій блок вправ

Мета. Розвивати вміння вступати в контакт із самим собою; займати позицію незалежного спостерігача по відношенню до самого себе і до своєї ситуації; формувати позитивне прийняття себе.

Розташування учасників. Працівники сідають на стільці, розташовані по всьому залу.

Зміст

12. Вправа «самохвальство».

Інструкція. Складіть список хороших справ, які ви сьогодні зробили (те, що не вдалося здійснити, в розрахунок не беріть). Можете записати їх позитивні результати. Наприклад.

- Вчасно встав.
- Приготував сніданок для всієї родини і окремо другий сніданок дітям до школи.
- Вчасно прийшов на роботу.
- Зварив колезі каву.
- Виконав ...
- Завершив роботу над ...

- Увечері пограв з дітьми, допоміг їм зробити домашнє завдання.
- Вимив посуд і т.д.

Проаналізуйте: важко або легко згадати те позитивне, що ви зробили за день.

Після виконання вправи ведучий підводить підсумок: «Якщо такого роду записи ви будете робити протягом всього дня, то не перестанете дивуватися, скільки хорошого, корисного для себе та інших ви робите».

13. Вправа «Впевненість». Працівники заповнюють бланк із завданнями.

Користуючись десятибальною системою, визначте, наскільки виражені такі страхи (відзначте ступінь вираження цих побоювань балом).

1. Я можу зробити помилку.
2. Комусь це може не сподобатися.
3. Хтось може мене розкритикувати.
4. Раптом подумують, що я вискочка.
5. Він подумає, що я погана.
6. Він може мене кинути.

Інструкція після виконання вправи. Подивіться ще раз уважно на свої записи і спробуйте оцінити, які страхи у вас більше виражені.

Частина III. Заключна

Мета. Посилити позитивний емоційний стан і створити умови для його підтримки поза заняттями.

Розташування учасників. Працівники сідають по одному за столи, розташовані по всьому залу.

Зміст

14. Вправа «Настрій».

Інструкція. Намалюйте свій емоційний стан в кінці заняття.

1. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланк, оцінюючи свій емоційний стан на даний момент.

Рефлексія.

1. Чи складно Вам було виконувати завдання?
2. Які почуття викликало виконання цих вправ?

Підсумки другого заняття. На занятті працівники ознайомилися з причинами стресу, способами управління стресами. Навчилися керувати своїм емоційним станом.

Заняття 3 Професійні стреси

Матеріал: Кисті, фарби, баночки з водою, альбомні листи (по два на кожного працівника), м'ячі, гімнастичні палиці; папір для записів; бланки тестів, завдань; килимки; касети з музичним супроводом.

Частина перша. Вступна

Мета: налаштувати на заняття.

Розташування учасників: працівники по одному сідають за стіл, розташовані по всьому залу.

Привіт шановні працівники! Я рада вас сьогодні бачити на нашому тренінговому занятті. І перше з чого ми почнемо це буде:

15. Вправа «Привіт і комплімент в подарунок»

Мета : розвиток комунікативних умінь, уяви, групової згуртованості, співробітництва.

Час : 15 хвилин.

Інструкція : Як тільки я включу музику, ви будете пересуватися по аудиторії, підходити один до одного, встановлювати контакт очей, вітатися, дарувати компліменти, записуючи їх на аркуші того, кому вони адресовані. Після виконання вправи кожен зачитує всі подаровані йому компліменти.

Аналіз : Чи важко було дарувати компліменти? Що краще – дарувати чи отримувати? Ваш стан після виконання вправи?

16. Вправа «Щасливі спогади».

Інструкція: Візьміть фарби, пензлики, альбомні листи. Розслабтеся, лівою рукою намалюйте свій стан в той момент, коли світ здавався вам прекрасним, ви відчували почуття закоханості і літали на крилах.

Частина друга.

Перший блок вправ

Мета: зняти м'язову напругу, відновлення сил, мобілізація.

Розташування працівників: працівники сідають на стільці.

17. Вправа «Приємний сон».

Прийміть зручну позу, закрийте очі, заспокойтеся. Повільно подумки вимовляєте словесні формули:

- Я спокійний.... Мої м'язи розслаблені ... Я відпочиваю ...
- Дихаю спокійно. Моє серце заспокоюється ... Він б'ється легко і рівно ... Я абсолютно спокійний ...
- Моя права рука розслаблена ... моя ліва рука розслаблена ... руки розслаблені ... Плечі розслаблені і опущені
- Моя права рука тепла Моя ліва рука тепла ... Відчуваю приємне тепло в руках ...
- Моя права рука важка Моя ліва рука важка ... Відчуваю тяжкість рук ...
- Розслаблені м'язи правої ноги ... розслаблені м'язи лівої ноги ... Мої ноги розслаблені ...
- Мої ноги теплі ... Приємне тепло відчуваю в ногах ... Я відпочиваю ...
- Моє тіло розслаблене ... розслаблені м'язи спини ... розслаблені м'язи живота ... Відчуваю приємне тепло у всьому тілі ... Я відпочиваю ...

- Повіки опущені ... розслаблені м'язи рота ... Мій лоб прохолодний ... Я відпочиваю ... Я спокійний ...

- Відчуваю себе відпочилим ... Дихаю глибоко ... потягувати ... Відкриваю очі. Відчуваю свіжість і прилив сил. Я бадьорий і свіжий.

Другий блок вправ

Мета: знизити емоційну напругу.

Розташування учасників: працівники шикуються в лінійку перед ведучим.

18. Вправа «Голова». Інструкція: Встаньте прямо, вільно розправивши плечі і відкинувши голову назад. Постарайтеся відчувати, в якій частині голови локалізовано відчуття тяжкості. Уявіть собі, що на вас головний убір, який тисне на голову в тому місці, в якому ви відчуваєте тяжкість. Подумки зніміть головний убір двома руками і виразно, емоційно киньте його на підлогу. Потрясіть головою, розправте рукою волосся, а потім різко опустіть руки вниз, як би позбавляючись від головного болю.

19. Вправа «Маяк». Інструкція: Працівники розходяться по всьому залу і лягають по одному на килимки. Закрийте очі. Уявіть маленький скелястий острів далеко в море. На вершині – маяк. Уявіть себе цим маяком, що стоять на скелястому острові. Ваші стіни такі товсті і міцні, що навіть сильні вітри, що постійно дмуть на острові, ні здатні похитнути вас. З вікон верхнього поверху маяка ви вдень і вночі, в хорошу і погану погоду посилаєте потужний потік світла, службовець орієнтиром для судів. Пам'ятайте про ту енергетичній системі, яка підтримує сталість вашого світлового променя, що ковзає по океану і є символом безпеки для людей на морі. Постарайтеся відчувати в собі внутрішнє джерело світла, який ніколи не гасне. А тепер повертайтеся в початковий стан.

20. Вправа «Ідеальний пейзаж».

Інструкція: Кожна людина в мріях хотів би опинитися в якомусь місці, де він раніше ніколи не був. Закрийте очі. Уявіть подумки прохолоду тихого озера, або покров дерев, або алею, що йде вдалину ... Здійсніть подорож в простір «Ідеального пейзажу».

21. Вправа «Відчуйте щастя».

Інструкція: Закрийте очі. Зосередьтеся на собі, заспокоїте своє дихання, розслабтеся і згадайте ті моменти в своєму житті, коли ви були досконалі, коли ви любили і вас любили, коли ви відчували гармонію зі світом, із собою. Відчуйте всі, що тоді ви бачили перед собою, кольору, звуки ... Яке почуття переживало ваше тіло? Пориньте в цей стан і дозвольте собі перебувати в ньому рівно стільки, скільки вам захочеться. Доторкніться до мізинця правої руки-поставте «якір», закріпіть це почуття, запам'ятайте всі фарби, звуки, рухи. Відкрийте очі.

Третій блок вправ

Мета: розвивати вміння вставати в позицію незалежного спостерігача по відношенню до самого себе і своєї ситуації, формувати позитивне сприйняття самого себе.

Розташування учасників: працівники сідають на стільці, розташовані по всьому залу.

1. Вправа «Ловець блага». Щоб з вами не відбувалося, у всьому намагайтеся знаходити позитивні сторони. Мова йде не про самообман, а про те, щоб у всьому бачити хороше. Назвіть позитивні сторони дощу. Він пробиває пил, повітря стає чистішим. Поливає все живе -рослинне світ постає у всій красі. Дощ змиває бруд з вулиць, наповнює

водою канавки в саду – тепер її надовго вистачить для поливу. Завдяки дощу ви можете, нарешті, зайнятися нагальними домашніми справами. Коли йде дощ добре читається, спиться і т.д. Дощ благотворно впливає на якість підземних вод – значить, не потрібно шукати майстра, щоб поглибити криницю. Від дощу ростуть гриби, краще клює риба. І ще – дехто перестане чіплятися до того, що ви маєте машину водою з водопроводу.

Працівники по черзі усно дають варіанти відповідей. Потім їм пропонують такі ситуації.

- Що може бути хорошого в тому, що ви запізнилися на автобус або тролейбус?

- Що може бути позитивного в тому, що у вас немає грошей, щоб поїхати кудись у відпустку?

- Який плюс можна виявити в тому, що ви втратили роботу? – Яку позитивну сторону можна побачити в ситуації розлучення? Працівники письмово відповідають на питання. Потім ведучий підводить підсумок: кому вдалося знайти п'ять позитивних сторін; кому більше п'яти; кому три; хто не знайшов жодної позитивної сторони. Потім працівники обмінюються своїми позитивними висловлюваннями.

2. Вправа «Негативні установки». Перед виконанням вправи ведучий робить вступ: «Позитивні твердження здатні вплинути на результат справи, теж характерно для будь-яких – навіть підсвідомих – негативних установок. Вони прослизують в випадкових зауваженнях і висловлюваннях, що відбивають безпорадність і безнадійність («Я ніколи не зможу розповісти йому», «Вона не буде мене слухати»). Подібні установки можуть закрити перед нами багато дверей. Наші випадкові і непродумані зауваження – це теж свого роду «динамічні самонавіювання», непомітно, але наполегливо формують світ навколо нас. Проблематичні ситуації швидко змінюються, як тільки ми відчуваємо себе готовими, свідомо перебудувати мислення і мова. Спробуйте наступне: «В даний момент я не знаю, як йому сказати», «Схоже, що вона мене не почує». Не потрібно закривати очі на нинішні труднощі, потрібно вітати закладений в них потенціал для змін. Інструкція: Спробуйте самостійно змінити негативні установки, змінивши ставлення до них.

Гра «Серце колективу»

На ватмані намальований контур великого серця. Працівникам говориться про те, що це серце колективу. Але воно поки ще пусте, не заповнений, можна сказати мертве. Поки ще не чути звук серцебиття. Давайте ж наповнимо це серце (на маленьких сердечках пишуться позитивні побажання своїм колегам, потім вони приклеюються до контуру великого серця). Потім зачитуються в слух. Тепер серце колективу заповнене, і може битися в унісон з вашим. Послухайте (клацаємо пальцями один раз, потім вдаряє долонею про груди один раз, ще один клацання пальцями і два хлопки долонею про груди і т.д.)

Частина третя. Заклучна

Мета: посилити позитивний емоційний стан і створити умови для його підтримки поза занять. **Розташування учасників:** працівники по одному сідають за столи, розташовані по всьому залу.

• Вправа «Вільне дихання».

Інструкція: Сядьте на стілець. Розслабте руки, покладіть їх на живіт в області пупка і стежте за тим, щоб вони опускалися і піднімалися плавно і повільно – в такт диханню. Дихайте спокійно і рівномірно: спокійний – раз, два, три – вдих; невелика пауза; раз-два-три – видих; затримка. Необов'язково дихати дуже глибоко або дуже повільно, головне – ритмічно, а правильний ритм ви знайдете самі. Робите вдих уявіть, як приємна свіжість і спокій наповнюють вас, проникаючи в ваш організм разом з повітрям.

22. Вправа «Настрій». Лівою рукою намалюйте свій емоційний стан в кінці заняття.

Ритуал прощання.

Рефлексія

РОЗВИТОК УВАГИ

Заняття №4

Мета: дати уявлення про увагу як психічний процес, розвивати вміння концентрувати увагу. Розвиток обсягу й концентрації уваги. Удосконалювання психомоторики.

Обладнання: плакати «Функціональна спроба», «Дванадцять предметів», аркуші для відповідей.

Хід заняття

Вступ

Створюємо гарний настрій. Усміхніться, скажіть добрі слова одне одному. Складаємо «Абетку гарних слів»: згадайте добрі, хороші слова на букву Д (*дім, дідусь, доброта, доброзичливість тощо*).

Повідомлення про психічний процес, увагу.

Ведучий.. Кожна частина тіла виконує певну функцію. Очі, руки, ноги роблять працю, яку називають фізичною. Важливу функцію реалізує голова. Така робота називається психічною.

Як працює голова? Мозок (у голові) керує організмом. Він віддає накази органам виконувати певну роботу. Наприклад, повернутися до керівника, коли той вас кличе, взяти слухавку, коли телефон задзвонить. Перш ніж віддати «наказ», голова повинна отримати сигнал із середовища. Що це за сигнал? Ваше ім'я, незвичний звук, колір. Сигнали з навколишнього середовища можете відчути — на них ви звертаєте увагу. Отже, завдяки увазі ви помічаєте, чуєте, що діється навколо.

Увага — робота психіки, що дає змогу зосередитися, зупинити свій погляд на певному предметі, прислухатися до звуків, придивитися до красивого. Якщо вчитель вам щось повідомляє, про щось розповідає, то при цьому він каже: «Послухайте уважно, уважно прочитайте».

КОРЕКЦІЙНІ ВПРАВИ

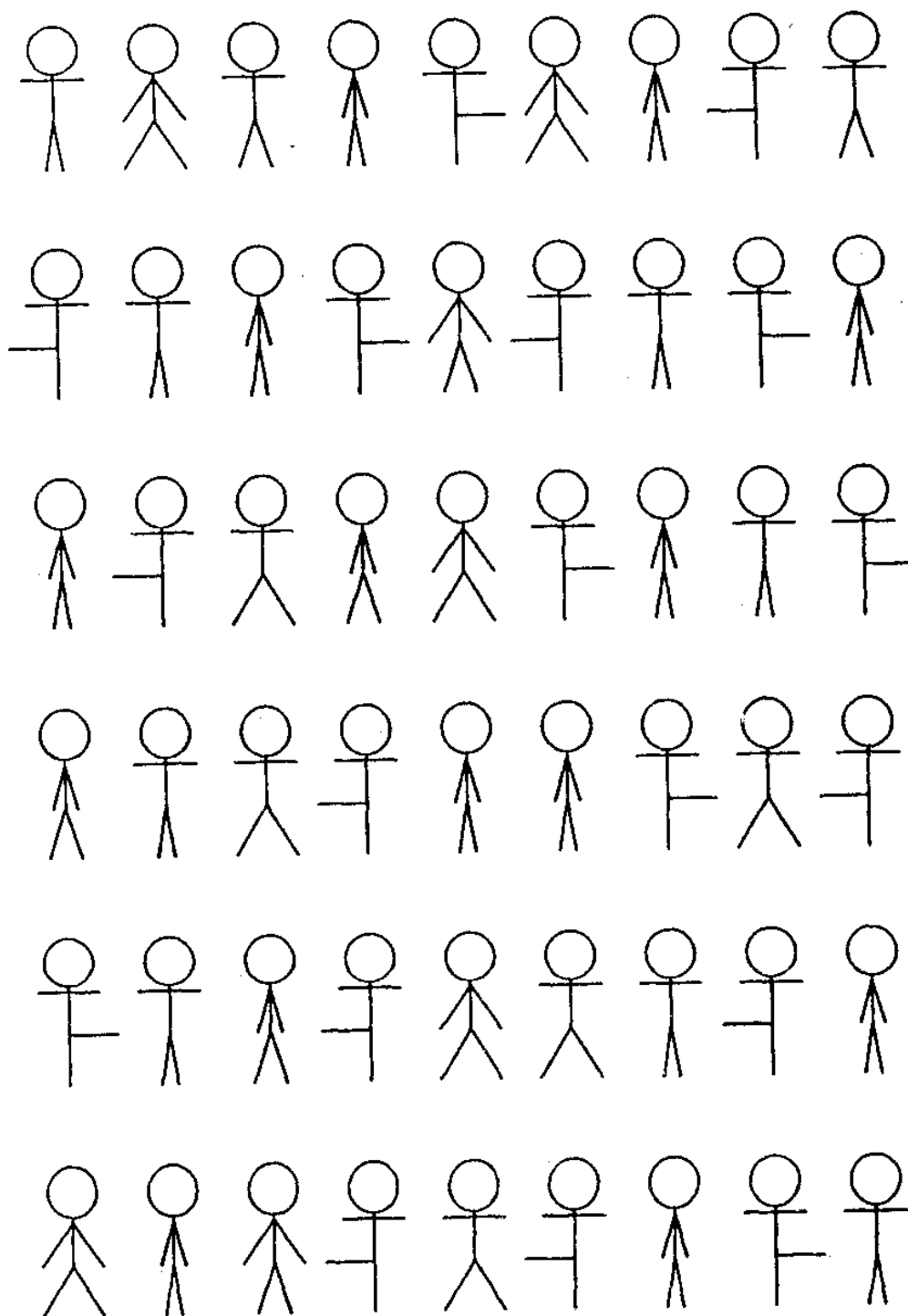
Для того, щоб ви могли швидко помічати все, що відбувається навколо вас, увагу необхідно тренувати.

23. Вправа «Чотири стихії»

Учасники сидять довільно. Коли вчитель промовляє слово «земля», всі опускають руки вниз, слово «вода» — витягують уперед, «повітря» — підносять догори, слово «вогонь» — плещуть у долоні.

24. Вправа «Чоловічки на зарядці»

Учасникам роздані картки, на яких зображені чоловічки.

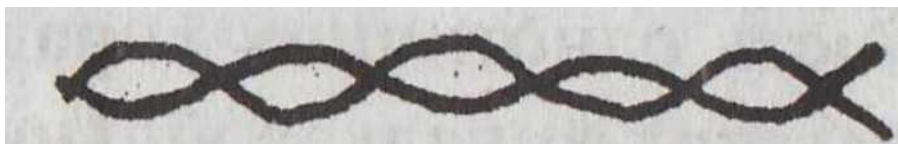


Уважно роздивіться чоловічків, обведіть тих, які тримають, наприклад, руки вниз, потім тих, у кого опущені руки, потім тих, у кого піднята права або ліва рука. Вправу можна провести у формі змагання: хто швидше й точніше виконає завдання.

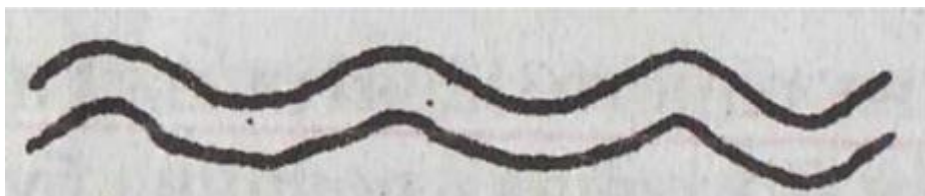
25. Вправа «Криві лінії»

На чистому аркуші зверху проводимо 2 хвилясті лінії (демонстрація).

А) першу замальовуємо такою самою хвилястою лінією (демонстрація);

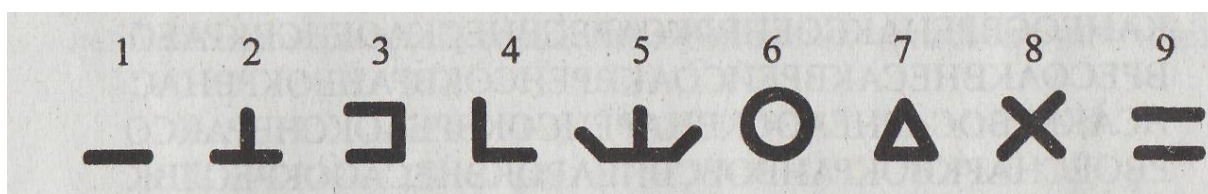


б) поруч із другою лінією на відстані 2 мм проводимо паралельну лінію (демонстрація).



26. Вправа «Ряди цифр»

Перед вами аркуш із 4 рядами цифр від 1 до 9. На таблиці під кожною з цих цифр намальований символ.



Ваше завдання: за 60 секунд запам'ятати, під якою цифрою знаходиться який символ, потім відтворити ці символи під кожною цифрою на вашому аркуші для відповідей.

2137248154213214235231463

1542763572854637281958473

6251928374659483725154637

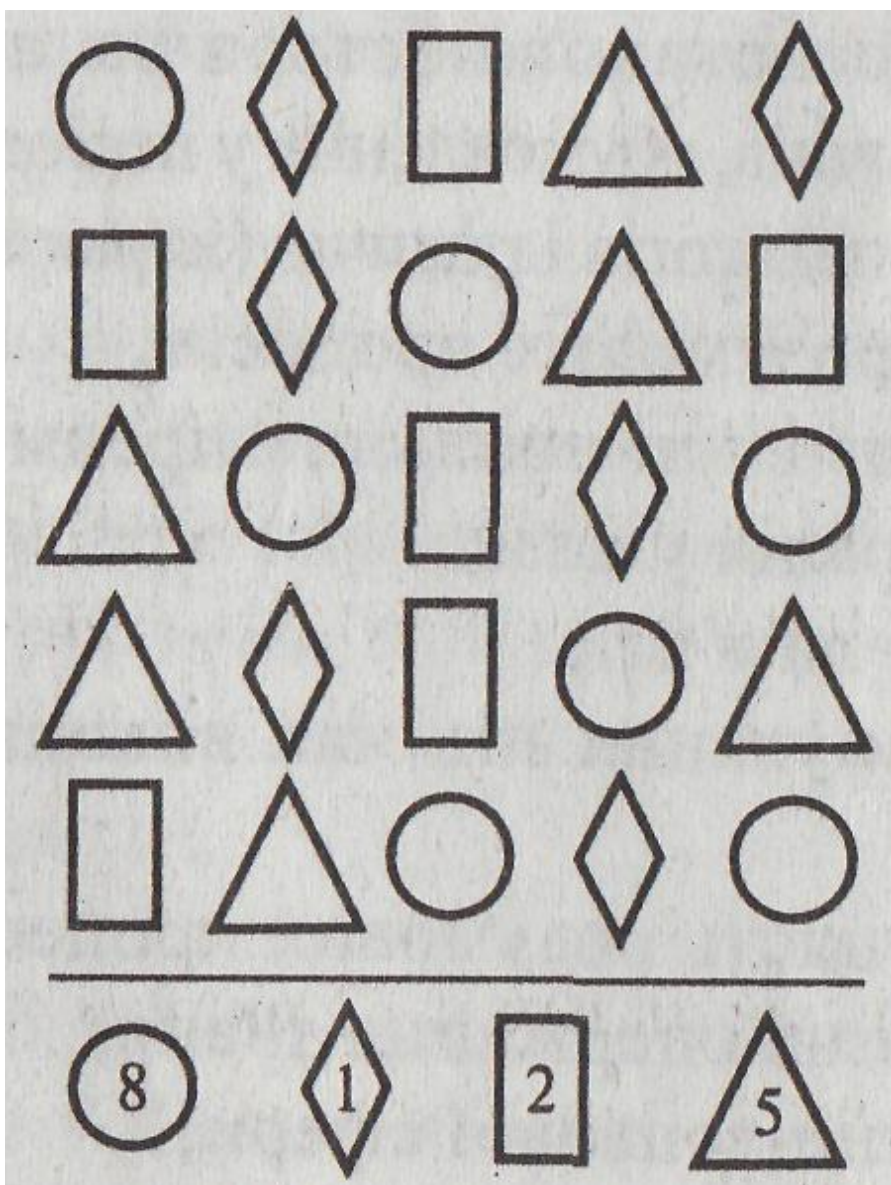
9281794685911832948537986

Примітка: Час демонстрації може варіюватися залежно від контингенту.

5. Вправа «Геометричні фігури»

Перед вами бланк із 25 геометричними фігурами і загнутим нижнім краєм, на якому розташовані 4 геометричні фігури з однозначними цифрами всередині.

Ваше завдання: за 20 секунд запам'ятати форму геометричних фігур і цифру, зображену в ній. Потім, закривши зразок, у кожному з порожніх геометричних фігур вписати відповідну їй цифру зі зразка.



6. Уважно слухайте слова, які я говорю, і піднімайте праву руку, коли почуєте назву тварин.

Увага! Почали: *шафа, собака, кінь, ліжко, кіт, потяг, горобець, машина, ворона, книжка, корова, коза, зошит, олівець, лев.*

Учасників просять підвестися, коли почують назви рослин.

Увага! Почали: *дорога, тигр, береза, пшениця, літак, троянда, змія, дуб, лялька, гриб, школа, ромашка, дуб.*

7. Групу ділять на 2 команди. Ведучий добирає скоромовку і каже її на вухо капітанам команд. Капітани передають цю скоромовку на вухо сусідові, а ті — далі. Останньому гравцю команди треба сказати скоромовку вголос. Виграє та команда, яка першою закінчить передавати фразу і назве її максимально точно.

Приклади скоромовок:

У полі затупали коні.

Наш Полкан потрапив у капкан.

Слово психолога. Увага може бути довільною і мимовільною.

Довільна увага — такий вид уваги, за якою ви змушуєте себе зосередитись на певній дії чи предметі. Не завжди вам хочеться це робити. Наприклад, ви щось пишете. При цьому потрібно сконцентруватися на цьому. Хтось почав пошепки розмовляти — маєте примусити себе не звертати на це уваги. Отже, довільна увага потребує зусиль.

Існує ще один вид уваги, коли не треба примушувати себе зосереджуватися на виконанні певних дій. Ваша увага сама по собі, без додаткових зусиль зупиняється на чомусь цікавому. Така увага називається мимовільною, тобто та, що відбувається поза вашою волею. Наприклад, у коридорі школи ви помітили яскраво оформлене оголошення. Потім, коли уважно його прочитали, воно може й не сподобатися, але увага допомагає прочитати.

Як ви вважаєте, який вид уваги корисніший? Так, довільна, адже саме вона допомагає у навчанні.

Увага має декілька властивостей. Одна з них — обсяг. Що більший обсяг, то краще.

Це допомагає вам сприймати більшу кількість інформації.

8. Вправа на перевірку й розвиток уваги «Картки з крапками» Психолог демонструє картки з крапками. Учасники мають помітити й запам'ятати, скільки крапок поставлено та в яких клітинках. Після цього вони повинні скопіювати їх у робочому зошиті у відповідній робочій картці. Проставляти потрібно лише ті крапки, які чітко пам'ятаєте.

●				
		●		
	●			
			●	

Підсумок заняття

Для чого потрібна увага?

Який вид роботи викликав особливу напруженість і чому?

На шляху додому обдумайте все, що привернуло вашу увагу.

Заняття №5

Мета: Розвиток обсягу і стійкості уваги. Розвиток здатності розподіляти й переключати увагу.

Обладнання: таблиці «Знайди закономірність» словесно-символічні й цифрові, бланки для відповідей, коректурні таблиці Івано-ва-Смоленського.

Хід заняття

Вправа 1. «12 рядків»

Перед вами аркуш, на якому в 12 рядках хаотично розташовано по 40 літер (можна брати газетну статтю). Ваше завдання: переглядаючи цю таблицю, викреслювати літеру «А», а літеру «Б» — підкреслювати.

ОВРКАНВСАЕРНВКСОАНЕОСВНЕРКАОСЕРВКОАНКСА
КАНЕОСВРЕНАКСОЕНВРКСАРЕСВНЕСКАОЕНСВКРАЕО
ВРЕСОАКВНЕСАКВРЕИСОАКВРЕНСОКВРАНЕОКРВНАС
НСАККРВОСАРНЕАОСКВНАРЕНСОКВРЕАОКСНВРАКСО
РВОЕСНАРКВOKPАНВООЕСВНЕАРОКВНЕСАООКРЕСЛВК
ЕНРАЕРСКВOKCЕРВОСАНОВРКАСОАРНЕОАРЕСВОЕРВ
ОСКВНЕРАОСЕНВСНРЛЕОКСАНРАЕСВРНВКСИАЕРСОН
ВКАОВСНЕРКОВНЕАНЕСВНОКВНРАЕОСВРВОАНСКОКР
СЕНАОВКСЕАВНСКРАОВКСЕОКСВНРАКОКРЕСВКОЕНС
КОСНАКВНАЕСЕРВНСКОАЕНСОВНРВКОСНЕАКОВНСАЕ
ОВКРЕНРЕСНАКОКАЕРВСАРКВOCВНЕРАНСЕОВРАКВО
АСВКРАСКОВРАКНСОКРЕНГРЕАОКСАКРНРКАЕРКСНЕ

Вправа 2.

Перед вами таблиця з 12 рядків. На початку кожного рядка є умовні символи, а далі розташовані 5 слів. Порядок розташування символів відповідає порядку літер в одному чи кількох словах у даному рядку. Ваше завдання: визначити, у яких словах порядок літер відповідає розташуванню символів, і підкреслити це слово (чи слова).

Наприклад: символи *?—?+ відповідають словам «лінія, банан» тощо, тому що в цих словах однакові друга та четверта літери (так як подібні другий і четвертий символи). Всі останні — різні («вікно, вазон, лимон»).

1. +=+	рот, хор, боб, віз, ніс
2. x0x	бік, кіт, рай, тот, рій
3. +=?=	сало, коло, лось, сила, мило
4. +!—!	край, поле, море, хата, кінь
5. 0?0=	кома, піст, бобр, стук, тест
6. ?+=+	село, соло, синь, душа, сіно
7. +??—=	вікно, титул, еллін, сокіл, стеця
8. ?+!+=	стіна, голос, сонце, відро, торба
9. +—x0—	добро, вазон, поріг, вихід, нивка
10. +0!—?!	кухоль, ковдра, маркер, станок, фреска
11. +x!?00=	варіант, весілля, коровай, акробат, казарма
12. 0+—!+—?x	квартира, антрацит, маргарин, інстинкт, орнамент

Вправа 3. Стовпчики цифр

Перед вами 5 стовпчиків цифр. Сума першого стовпчика вам дана.

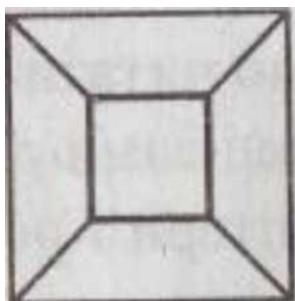
Ваше завдання: не застосовуючи прийомів додавання чисел «у стовпчик», а користуючись спостережливістю і прийомами встановлення закономірностей, визначити суми інших чотирьох стовпчиків.

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
55				

Який із видів роботи викликав утруднення і чому?

Вправа 4. Квадрат уваги.

I. Дивлячись на «Квадрат уваги»:



- підрахуйте, скільки разів протягом 1 хвилини відбувається зміна зображень;
- постарайтеся втримати одне із зображень протягом 1 хвилини.

Вправа 5.

Називаючи цифри від 1 до 20

- одночасно записуємо їх у зворотному порядку: вимовляємо 1, пишемо — 20

і т.д.

б) Те саме, але у зворотному порядку.

Вправа 6.

Дивлячись на таблицю, у якій під однозначними цифрами записані комбінації літер, і на набори чотиризначних цифр, шляхом комбінування літер у записаних стовпцях зверху вниз утворюємо слова з чотирьох літер. *Наприклад:* 2222 записуємо як

ам

ам

ам

ам

Комбінуємо другу літеру першого рядка (м), першу літеру другого рядка (а), другу літеру третього рядка (м) і першу літеру четвертого рядка (а), одержуємо слово «мама».

Домашнє завдання. Скласти перелік чотиризначних цифр і слів до них для продовження гри.

Заняття №6

Мета: Розвиток концентрації уваги. Тренування навичок посидючості й наполегливості в досягненні поставленої мети. Ознайомлення із загальнолюдськими цінностями.

Обладнання: нестандартні таблиці Шульте, аркуші для відповідей, фломастери.

Хід заняття

Вправа 1. Чужі листи

I. Сьогодні ми з вами будемо читати «чужі листи», що складаються із зашифрованих фраз. Перед вами двоколірні таблиці, у яких поруч із цифрами розташовані літери і розділові знаки. Для того, щоб розшифрувати фразу, потрібно записувати в рядок літери, що знаходяться поруч із цифрами в такій послідовності: починаємо зі світлої 1 і темної 17. Потім чергуємо світлі в зростаючій послідовності, а темні в спадній послідовності. Записані в такий спосіб літери утворюють слова зашифрованої фрази.

(Максимально ефективне виконання цього завдання за трьома таблицями з поступовим підвищенням складності від 28 до 49 цифро-знаків.)

8-а	11-х	13-у	4-й	18-е	2-і	5-л
15-и	14-а	6-д	17-ль	13-о	6-с	9-а
16-б	7-о	3-р	1-ш	15-щ	8-а	4-м
10-й	1-г	17-о	12-а	16-о	2-в	14-а
7-у	12-л	9-б	5-м	10-г	3-е	11-т

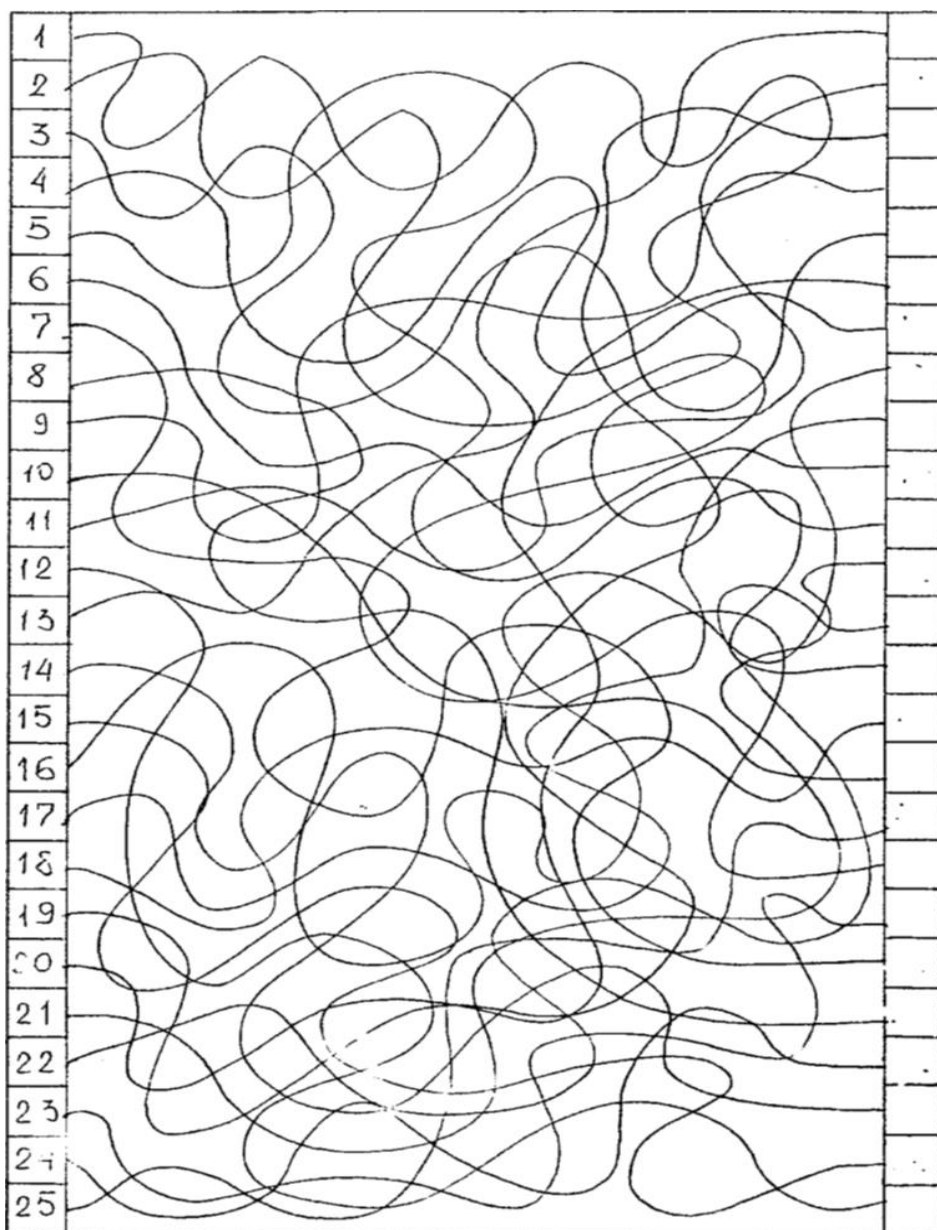
Примітка: Індивідуальна допомога під час ускладнень:

- а) записування цифр над літерами,
- б) використання під час записування двох різних кольорів.

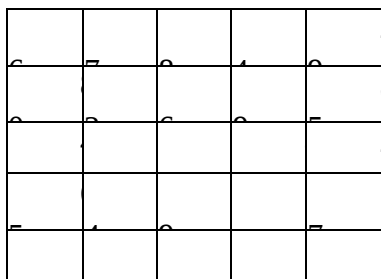
II. Обмін отриманої з «чужих листів» інформації з обговоренням значення розшифрованої фрази.

III. Намалюйте, будь ласка, картинку, що відбивають зміст прислів'їв, які вам сподобалися.

Вправа 2. Переплутані лінії. На бланку Ви бачите 25 переплутаних ліній. Вам необхідно прослідкувати кожну лінію зліва направо й визначити, де вона закінчується. Починаються лінії ліворуч, а закінчуються обов'язково праворуч. Починайте з лінії, що позначена № 1, знайдіть, де вона закінчується і поставте там у порожній клітинці її номер (№ 1), потім переходьте до лінії № 2 і т.д. Виконувати завдання слід лише шляхом зорового контролю, тобто, слідкуючи очима, а не олівцем чи пальцем. На виконання завдання дається 10 хвилин.



Вправа 3. Перед вами таблиці, що складаються з 25 клітинок, із цифрами від 2-х до 99-ти, і бланк для відповідей на 25 порожніх клітинок. Ваше завдання полягає в тому, щоб якнайшвидше заповнити таблицю в бланку для відповідей зліва-направо і зверху-вниз цифрами в правильній послідовності (від меншої до більшої). У вас є три спроби — у бланку для відповідей три таблички по 25 порожніх клітинок. Працюйте швидко, але дуже уважно.



Вправа 4. Перед вами аркуш, на якому 11 рядків із хаотично розташованих

3	1	6	5	2						
3	1	4	5	9						
4	2	3	2	1						
7	3	4	4	1						
3	2	5	3	2						
4	1	5	5	3						
2	4	3	1	2						

Примітка: індивідуальна допомога при утрудненнях - тон, що збадьорює.

Вправа диктора Левітана

Всесвітньо відомий диктор Юрій Левітан тренував увагу та концентрацію, читаючи перевернутий текст. Запропонуйте учасникам також потренуватися у такий спосіб. Для початку можна буде готувати короткі тексти з великим розміром шрифту.

Учасники мають читати текст в одному темпі, спокійним голосом, уникаючи помилок та виправлень. Для ускладнення завдання та вдосконалення уваги учасників пропонуйте більші за обсягом тексти, просіть інших учасників трошки заважати «диктору».

Вправа «Кольори-слова»

Червоний.Зелений.Синій.Жовтий.

Фіолетовий.Помаранчевий.Коричневий.Синій.Червоний.Чорний.Зелений.Блакитний.Жовтий.Коричневий.Чорний. Зелений.Синій.Фіолетовий.Блакитний.Жовтий.Чорний.Червоний.Помаранчевий.Коричневий.

Завдання для учасників: якнайшвидше називати кольори, але не читати текст.

Вправа «Штурм»

Це тренування чудово підійде для розвитку уваги і пам'яті. Його активно використовують журналісти, телеведучі та актори, які вчать швидкочитання.

Для вправи підготуйте картки із цифровими позначеннями та зображеннями (на одній картці – один символ).

Демонструйте кожні 3-5 секунд по 2 будь-які картки 3 рази поспіль. Потім запропонуйте просту математичну дію (наприклад, $236+43$). І знову покажіть дві картки. Після цього учень називає чи записує побачені символи у тій послідовності, як їх було продемонстровано.

Для ускладнення завдання можна збільшувати кількість карток або робити символи різнокольоровими. Виконувати вправу можна як індивідуально, так і колективно.



Підсумок заняття.

Що з цих видів робіт виконувалося найкраще? Як ви думаєте - чому?

РОЗДІЛ «ПАМ'ЯТЬ»

Заняття №7

Мета: ознайомити учасників із пам'яттю як формою психічного відображення, видами пам'яті; розвивати продуктивну зорову, логічну пам'ять.

Вступ

Створюємо гарний настрій. Усміхніться, скажіть добрі слова одне одному. Складаємо «Абетку гарних слів»: згадайте добрі, хороші слова на букву Р (*радісний, райдуга, Різдво, роботящий, рішучий, рідкісний*).

Слово психолога

Пам'ять — форма психічного відображення, що полягає в закріпленні, збереженні та подальшому відтворенні минулого досвіду.

Основними процесами пам'яті є: запам'ятовування, збереження та відтворення інформації. Розрізняють рухову, емоційну, образну, словесно- логічну пам'ять; за характером цілей діяльності — мимовільну і довільну; за тривалістю закріплення та збереження інформації - короткочасну, тривалу, оперативну.

ВПРАВИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПАМ'ЯТІ

Вправа 1

Уявіть собі обличчя людини, яку часто бачите. Спробуйте детально описати його. Якщо виникли труднощі, необхідно при нагоді доповнити уявлення про обличчя тієї людини при спостереженні за нею й повторити вправу спочатку, доки не уявлятимете обличчя зовсім чітко, в усіх деталях.

Вправа 2

Необхідно рахувати у зворотному порядку, починаючи з 200, віднімаючи при цьому від кожного наступного числа 3.

Наприклад,

200 - 197 - 194 - 191...

Вправа 3

Психолог показує учасникам 10 абстрактних малюнків у певній послідовності. Малюнки демонструються з таким інтервалом, щоб кожен з учасників міг розповісти, що він бачить на зображенні.

Після цього учасники індивідуально відтворюють малюнки в заданому порядку.

Вправа 4

Учасники діляться на групи по 6—7 осіб. Кожна група стає у ряд один за одним. Усі по черзі мають уважно розглянути решту членів групи, потім повернутись і перелічити, хто за ким стоїть.

Вправа 5

Вправа проводиться у трійках. Перший учасник — експерт, другий — «натурник», третій — «художник». «Художник» уважно розглядає того, кого малюватиме, потім відвертається і словесно малює портрет. Експерт оцінює.

Вправа 6

Психолог читає один раз пари логічно пов'язаних слів. Учасники уважно слухають, а потім психолог називає перше слово, а учасники записують друге. Пари слів: *замок — ключ, сніг — зима, лялька — грати, окуляри — очі, уроки — школа, корова — молоко, книжка — учитель, дерево — листок, сонце — літо, машина — їхати.*

Якщо названо 9—10 слів — відмінна пам'ять, 7—8 — добра, 4—6 — задовільна, менше 4 слів — погана.

Вправа 7

На столі розкладають 10 предметів, не пов'язаних між собою. Учасникам пропонують уважно розглянути впродовж 1 хв і запам'ятати, що де лежить. Коли учасники відвертаються, дорослий міняє місцями кілька предметів, а потім питає: «Що змінилося?».

Вправа 8. «Жест»

Мета: розвиток моторної пам'яті та швидкості запам'ятовування.

Хід вправи: кожен учасник бере собі прізвище історичного діяча (на уроках інших предметів цеможуть бути назви формул, функцій тощо) і вигадує жест (плескає у долоні, мацає вухо...). Перший гравець називає «себе» і виконує свій жест, другий повторює цей виконує «своє»... Колихтось помиляється — гра починається з попереднього учасника. «Охоронець інформації визначає, хто запам'ятав найдовший ланцюжок.

Підсумки заняття

Заняття №8.

Мета: розвиток пам'яті учасників.

Вступ

Створюємо гарний настрій. Усміхніться, скажіть добрі слова одне одному. Складаємо «Абетку гарних слів»: згадайте добрі, хороші слова на букву Р (*радісний, райдуга, Різдво, роботящий, рішучий, рідкісний*).

Основна частина

«Де я?»

Ведучий пропонує всім учасникам заплющити очі й ставить кожному з них по черзі запитання, що стосується перебування тут і зараз.

Учасник, якому було поставлено запитання, відповідає на нього вголос. Інші учасники, кожен подумки, відзначають неточності відповіді. Пізніше, у процесі обговорення вправи в усіх буде можливість висловитися.

Запитання можуть бути приблизно такими:

- Скільки учасників знаходиться в цій кімнаті?
- Скільки вікон у цій кімнаті?
- Скільки ламп у цій кімнаті?
- Яка дверна ручка на входних дверях? (Описати)
- Якого кольору шпалери?
- У що одягнений сусід ліворуч?
- Яке взуття в сусіда праворуч?

Запитання можуть стосуватися особливостей кімнати, предметів, що розташовані в кімнаті, учасників, їхнього одягу та ін.

Рекомендації. Під час обговорення ведучий ще раз по черзі зачитує поставлені раніше запитання, даючи кожному учаснику можливість доповнити свою відповідь і усунути неточності.

«Іменники»

Учасники сідають у коло. Ведучий читає текст. Після цього пропонує учасникам переказати текст колективно. Зліва направо учасники по черзі повинні називати іменник, що точно відповідає кожному маленькому уривку тексту в його природному порядку. Причому кожен наступний називає іменник, названий до нього іншими гравцями, і далі додає свій.

Рекомендації. Ведучому необхідно стежити за тим, щоб учасники відтворили основну ідею тексту за допомогою іменників.

«Фото»

Учасники об'єднуються у дві команди. У кожній команді є заздалегідь підготовлені папір і олівець. Далі ведучий читає текст і попереджає членів команд, що вони повинні зосередити всю свою увагу і сприйняти з почутого тексту якнайбільше інформації. Кожна команда може зафіксувати на аркушу те, що члени команди разом можуть відновити по пам'яті. Потім учасники обговорюють і порівнюють, яка команда відтворить більше тексту. Після цього кожній команді пропонується зробити малюнок до прослуханого тексту.

Рекомендації. Ведучому слід обов'язково проаналізувати активність учасників під час відтворення тексту.

«Класифікація»

Для виконання цієї вправи учасникам знадобляться ручка і папір. На дошці написаний перелік із десяти слів, наприклад: швець, горіхи, булка, селера, перукар, ножиці, банани, комарі, кореспонденція. Ведучий ставить перед учасниками завдання класифікувати та згрупувати запропоновані слова за своїм вибором. Потім завдання ускладнюється: необхідно в одному реченні зв'язати між собою не менш ніж три слова з різних груп.

Рекомендації. Необхідно проаналізувати:

- чиї класифікації найбільш повні;
- чиї образні ряди найбільш виразні.

Слід відзначити, що вміння групувати предмети й асоціативне запам'ятовування, за даними психологів, допомагають поліпшити засвоєння інформації.

«Хто точніше?»

1. Запропонувати учасникам визначити на дотик із заплющеними очима предмети й матеріал, з яких зроблено ці предмети (як досліджувані предмети можна використати іграшки з гуми, пластмаси, дерева тощо).

2. Таке саме завдання виконати, не торкаючись предмета пальцями, а використовуючи лише олівець.

3. Визначити розмір предмета в сантиметрах.

4. Запропонувати учаснику розкласти із заплющеними очима на столі 10–15 сірників, а потім взяти ті з них, порядковий номер яких назвуть.

5. Можна запропонувати учаснику визначити із заплющеними очима крупу.

6. На столі підготувати монети різного достоїнства і запропонувати учаснику із заплющеними очима визначити загальну суму монет.

7. Із заплющеними очима виконати нескладну операцію, наприклад зібрати з конструктора певну фігуру.

«Секундомір»

Ведучий пропонує учасникам відчутти тривалість секунди. Рахує до тридцяти, кожну секунду відзначаючи змахом руки. Потім пропонує кому-небудь із учасників показати, як він уловив темп лічби.

Трьом-чотирьом учасникам дають заздалегідь підготовлені паперові стрічки (вирізані смужки з газети завдовжки 80 см і завширшки 3 см). За командою ведучого учасники починають скочувати паперові стрічки з одночасним відліком секунд (подумки). Стрічки слід згортати щільно. Ведучий стежить за правильністю відліку секунд.

Рекомендації. Можна провести вправу й по-іншому: запропонувати учасникам визначити, коли, на їхню думку, мине хвилина після слів ведучого: «Хвилина пішла».

«Скільки літер?»

Учасникам пропонують підрахувати кількість літер у реченні, прочитаному ведучим один-два рази. (У реченні має бути 25–40 літер.)

Підсумки заняття

Заняття №9

Мета: Розвиток пам'яті.

Обладнання: стимульний матеріал і бланки для відповідей.

Хід заняття

«5»

Мета: розвивати оперативну пам'ять учасників.

Хід вправи: «Відкладіть ручки. Я продиктую п'ять простих чисел, запам'ятайте їх, складіть перше і друге, друге і є третє, третє і четверте, четверте і п'яте. Візьміть ручки. Запишіть результати». У разі труднощів, спочатку попрацюйте над запам'ятовуванням ряду чисел, а потім над операціями з ними. Для подальшого ускладнення здійснюються складання і віднімання першого і п'ятого, другого і четвертого.

Вправа на ланцюжок слів «Чудернацький зоопарк»

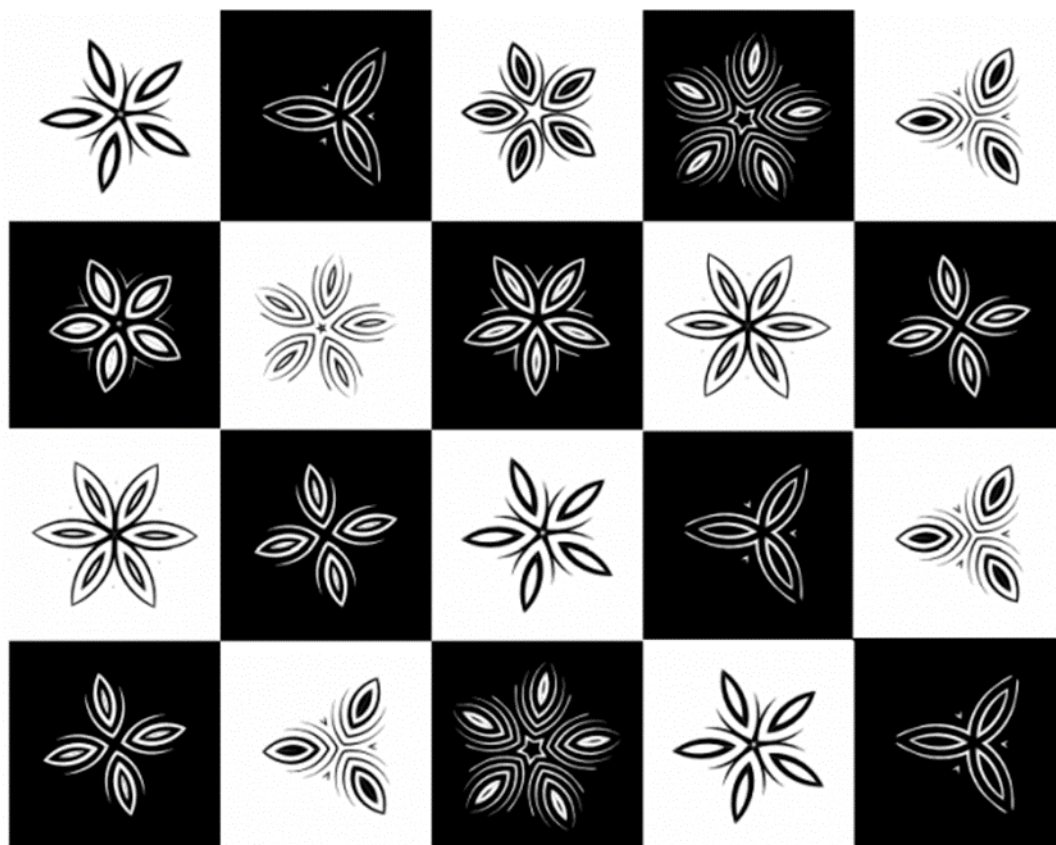
Перед вами декілька милих, інші — ні, але живих істот. У вас є хвилина, щоб їх запам'ятати. Після того як хвилина пройде, приберіть цей малюнок і ...перерахуйте тварин яких ви запам'ятали.



Якщо Вам було важко виконати ці завдання – придумайте історію з цими словами чи звірями. А після цього перевірте себе.

Вправа на розвиток фотографічної пам'яті

Подивіться на малюнок нижче, яка чимсь нагадує килим. Вглядіться в квадрати стільки часу, скільки вам потрібно. Коли вирішите, що запам'ятали все, приберіть малюнок з очей і дайте відповідь на питання, що наведені нижче.



1. Скільки квітів з трьома пелюстками зображено на малюнку?
2. Скільки чорних квітів зображено на малюнку?
3. Скільки на малюнку квітів, у яких є тільки п'ять пелюсток, але відсутні будь які додаткові елементи?

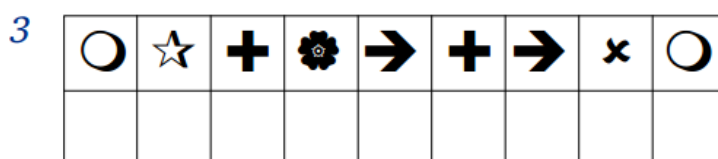
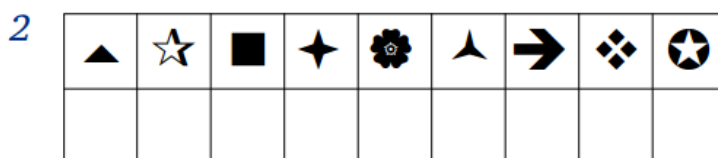
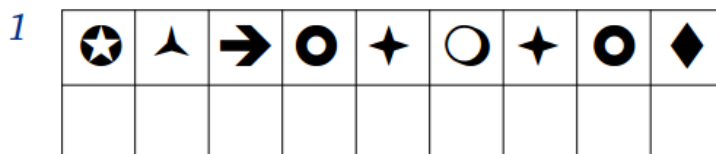
Вправа на використання піктограм

Запам'ятайте цей секретний шифр:



Потім закрийте малюнок і спробуйте розшифрувати слова нижче.

Готові? Поїхали! (До речі, це реально здійснена вправа. Достатньо тренуватись близько місяця кожний день, і сам Т'юринг вам позаздрить, так хвацько ви почнете справлятися з будь якими криптографічними штуками.)



Вправи на розвиток слухової пам'яті.

-Нехай хто небудь назве 10 цифр. Учасник повинна постаратись запам'ятати їх у тому ж порядку, в якому їх називали. Наприклад: 9, 3, 7, 10, 4, 1, 6, 8, 2, 5

-Гра - вгадай мелодію

Ви прослуховуєте разом декілька мелодій, а потім один програє одну з прослуханих мелодій, а другий - відгадує.

Можна ускладнити - зв'язати малюнок або предмет з піснюю, а потім глядячи на предмет згадати пісеньку.

Вправи на розвиток цифрової пам'яті

Придумайте асоціації для цифр у відповідності з їх зовнішньою формою. Можете витратити на це стільки часу, скільки вам потрібно.

Зашифруйте свій телефонний номер у вигляді послідовних картинок., зв'яжіть їх в історію.

Пальцівки

Вправи «пальцівки» покращують пам'ять, розвивають узгоджену роботу півкуль мозку, підвищують швидкість мислення, швидкість прийняття рішень, швидкість реакції, вибудовують нові нейронні зв'язки в корі головного мозку.

За допомогою цих вправ можна значно підвищити свою ефективність і продуктивність.

Крім цього, вправи дають загальнооздоровлюючий ефект, оскільки діють на біоактивні точки, які знаходяться на кінчиках пальців. Тобто, по суті, це ще один з варіантів точкового масажу (акупресури).

У бойових мистецтвах помітний ще один дуже цінний ефект від цих вправ. Виражається він у тому, що при виконанні пальцівок значно зміцнюються пальці і розвиваються сухожилля.

Вправи краще робити вранці, після ранкового комплексу або після медитації.

Ефект від пальцівок стане помітним після 3 місяців щоденної практики.

Пальцівка №1

Початкове положення: руки перед собою, пальці спрямовані вгору і максимально випрямлені. На кожній руці кінчик вказівного пальця з'єднуються з великим. Схоже на жест - О'кей.

Тепер одночасно обома руками робимо досить сильне натискання великим пальцем на кінчики інших пальців по порядку - середній, безіменний, мізинець. Як тільки дійшли до мізинця - повертаємося також назад до вказівного. Пальці, які не беруть участі в натисканні - намагаємося наскільки можна випрямити. Це важливо.

Робимо мінімум 3 таких проходи вперед-назад.

Пальцівка №2

Це незначна видозміна першої пальцівки. Але виконувати її набагато складніше, оскільки тут вже необхідна узгодженість півкуль головного мозку.

Початкове положення: на одній руці з великим пальцем з'єднаний вказівний, а на іншій - мізинець.

Тепер починаємо одночасно на обох руках натискати великим інші пальці по порядку. На різних руках виходить рух назустріч. На одній від вказівного до мізинця, на іншій від мізинця до вказівного.

Також робимо мінімум 3 проходи.

Разом з пальцівкою, точніше після них, я вам рекомендую виконувати ще одну просту вправу з близьким ефектом.

Треба взяти 2 досить довгих палички.

Тепер беремо одну з паличок і ставимо на вказівний палець або в центр долоні, відпускаємо другу руку і намагаємося утримати палицю в рівновазі у вертикальному положенні. З цим зазвичай ніхто особливих проблем не відчуває.

Але тепер необхідно взяти другу паличку і поставити її на іншу руку. І тепер утримувати рівновагу відразу двох паличок!

Не просто? Ото ж бо! Тренуйтеся! Вам треба навчитися тримати рівновагу двох паличок хоча б хвилину.

Підсумки заняття

ЗДАТНІСТЬ ДО РЕЛАКСАЦІЇ

Заняття 10. Вчимося долати стрес: релаксаційна техніка

Матеріал: кисті, фарби, баночки з водою; альбомні листи (по два на кожного працівника); глина; дощечки під глину; серветки (рушники); папір для записів; бланки тестів, завдань; картки для працівників (по шість штук, розмір 7х7 см); килимки; касети з музичним супроводом.

Частина 1. Вступна

Мета: налаштувати на заняття. Розташування учасників : працівники по одному сідають за столи, розташовані по всьому залу.

зміст

1. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланки , оцінюючи свій емоційний стан в даний момент.

2. Вправа «Мрія»

Інструкція: Візьміть фарби, пензлики і аркуш паперу. Розслабтеся. Лівою рукою намалюйте свою мрію.

Частина 2

Перший блок вправ

Мета: зняти м'язову напругу.

Розташування учасників: працівники розходяться по всьому залу і лягають по одному на килимки.

Зміст

1. Вправа «Швидке розслаблення»

Інструкція: Ляжте зручніше, закрийте очі, лежите спокійно, стежте за своїми думками. Чи не проганяйте подумки х образів. Нехай вони роблять, що хочуть. Зробивши глибокий вдих, затримайте дихання, втягніть живіт і притисніть виступаючими поперекових хребців до підстилці, на якій лежите. Зафіксуйте це положення. Зробіть видих і повністю розслабтеся. Трохи полежіть спокійно. Дану вправу повторіть тричі. Зробивши глибокий вдих, затримайте дихання і, схрестивши руки, обійміть себе за плечі, стискаючи їх якомога сильніше. Потім зробіть видих і розслабтеся. Руки залиште в колишньому положенні. Полежіть трохи. Продовжуйте тримати руки в положенні «обійми» (якщо до цього ви лежали, витягнувши їх уздовж тіла, то поверніться до зазначеної пози). Зігніть в колінах ноги, покачайтеся з боку в бік. «Побалувати» себе таким чином, розімкніть обійми і, продовжуючи лежати, відчуйте розслаблення. Зігнувши ноги в формі літери «Л», поплескайте по ним від низу до верху і назад - розслабте м'язи. Зробивши вдих, на максимальний термін затримайте дихання. Після видиху полежіть в

розслабленому стані. Повторіть це три рази. Полежіть не багато, потім потягніться, немов після пробудження від сну, і, повільно відкривши очі, потихеньку сядьте.

2. Вправа «Думайте ніжно»

Інструкція: Закрийте очі, зверніть увагу на напружену м'яз. Уявіть, що вона перетворюється в поролон або вату - стає м'якою, теплою, розслабляється. А тепер уявіть запалену свічку, яку ви тримаєте в руці. Віск тане і крапля за краплею капає вам на руку. Ви відчуваєте його тепло. Ваші м'язи починають розслаблятися. Щоб розслабити м'язи обличчя, уяви ті його у вигляді розкішного квітки. Його пелюстки, ніжні і бархатисті, випромінюють тепло. Квітка переливається ніжними фарбами. При кожному вдиху ви бачите, як він розпускається. Ви відчуваєте його запашний аромат. Насолоджуйтесь запахом і красою цього розкішного квітки. А тепер уявіть, що образ квітки зникає.

Другий блок вправ

Мета: знизити емоційну напругу.

Розташування учасників: працівники розходяться по залу і сідають по одному (за столами, без столів), навпочіпки тощо.

Зміст. Робота з глиною

Інструкція: Розминайте глину пальцями, долонею, тильною поверхнею кистей. Закрийте очі. Посидьте хвилину, поклавши руки на шматок глини. Зробіть два глибокі вдихи. Відчуйте шматок глини, «подружиться» з ним. Тепер починайте відривати від глини шматочки, великі і маленькі. З'єднайте їх. Візьміть шматок і киньте його - можна для цього відкрити на хвилину очі. Зробіть це знову. Киньте так, щоб вийшов сильний ляпас. Не треба цього боятися. Закрийте очі, зберіть всю глину в один шматок. Потикайте його пальцями, проколупнути діру, потім ще кілька дірок, в тому числі одну наскрізну. Обмацуйте її краю. Зберіть глину в один шматок, спробуйте нанести на ній лінії, б'ючи по ній; виконайте пальцями маленькі отвори. Обмацуйте і х. Відірвіть шматочок і зробіть змійку. Вона буде ставати все тонше і довше в міру того, як ви будете розкочувати глину. Оберніть змійкою палець або руку. Тепер візьміть шматочок, розкачати його між долонями і зробіть маленький кульку. Обмацуйте його, зімніть знову. Візьміть обома руками шматок глини: що ви відчуваєте? Отже, ми закінчуємо роботу з глиною. Можна відкрити очі.

Потім ведучий пропонує кожному працівнику письмово відповісти на наступні питання. Що найбільше сподобалося робити з глиною? (Відчувати шматок глини в руках, відривати шматочки, кидати, робити дірки, обмацувати їх, робити змійку, обертати глину навколо пальця, ліпити кульку .) Про що ви думали, коли працювали з глиною?

Листи не підписуються. Ведучий зачитує відповіді над їм присутнім, щоб кожен порівняв свої відчуття при роботі з глиною з відчуттями інших.

Третій блок вправ

Мета: розвивати вміння вступати в контакт з самим собою, вставати в позицію незалежного спостерігача по відношенню до самого себе і своїй ситуації; формувати позитивне прийняття себе.

Розташування учасників : працівники сідають на стільці, розташовані по всьому залу.

Зміст

1. Вправа «Рівень щастя»

Інструкція: Складіть список того, за що ви вдячні долі в даний момент. Прослідкуйте, щоб в нього було включено все, що варто подяки: сонячний день, своє здоров'я, здоров'я рідних, житло, їжа, краса, любов, мир.

Після того як всі виконають завдання, ведучий з'ясовує, хто з працівників знайшов 10 ситуацій, за які можна бути вдячним долі; хто п'ять; хто жодного. Ведучий узагальнює: «Хотілося б нагадати історію про двох людей, яким показали склянку води. Один сказав: «Він наполовину повна, і я вдячний за це». Інший сказав: «Він напівпорожній, і я відчуваю себе обдуреним». Різниця між цими людьми не в тому, що вони мають, а в їх відношенні до того, що вони мають. Люди, які володіють мистецтвом подяки, фізично і емоційно більш благополучні, ніж «ошукані» люди, чиї склянки всег да наполовину порожні».

2. Вправа «Фантазії»

Кожному дають по шість невеликих пронумерованих аркушів паперу. Прізвища не підписуються.

Інструкція: Необхідно відповісти на наступні питання. Нумерація кожного листка повинна відповідати номер у питання.

- Якби ви могли перевтілитися в тварину, то в яку? Чому саме в цю?
- Якби ви могли на тиждень помінятися з ким-небудь місцями, то кого б (з присутніх тут, ваших родичів, знайомих) ви для цього вибрали? Чому?
- Якби добра фея обіцяла виконати три ваших бажання, що б ви побажали?
- Якби ви були три дні невидимі, як би ви цим скористалися?
- Якби ви мали здатність читати думки іншої людини, кого б (з присутніх тут, ваших родичів, знайомих) ви для цього вибрали?
- Якби ви могли чудесним чином переміститися в будь-яке місце на Землі або навіть у Всесвіті або в іншу епоху, то куди б ви хотіли відправитися?

Після виконання вправи відповіді зачитуються.

Частина 3. Заклучна

Мета: посилити позитивний емоційний стан і створити умови для його підтримки поза заняття.

Розташування учасників : працівники по одному сідають за столи, розташовані по всьому залу.

Зміст

1. Вправа «Перепочинок»

Інструкція: Сядьте зручніше. Закрийте очі. Дві-три хвилини дихайте спокійно і глибоко. Постарайтеся ні про що не думати. Зосередьтеся на своєму диханні. Уявіть: коли ви насолоджуєтеся цим глибоким неквапливим диханням, всі ваші занепокоєння і неприємні ості випаровуються.

2. Вправа «Настрій»

Інструкція: намалюйте свій емоційний стан в кінці заняття.

3. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланки, оцінюючи свій емоційний стан на даний момент.

Заняття 11

Матеріал: пензлі, фарби, баночки з водою; альбомні листи (по два на кожного працівника); папір для записів; кольорові олівці; килимки; касети з музичним супроводом.

Частина 1. Вступна

Мета: налаштувати на заняття.

Розташування учасників: працівники по одному сідають за столи, розташовані по всьому залу.

Зміст

1. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланки, оцінюючи свій емоційний стан в даний момент.

2. Вправа «Індивідуальне малювання»

Інформація для ведучого. Учасники групи не повинні відчувати нестачу в папері, олівцях тощо. Кожен знаходить місце, де він може залишитися наодинці з собою. Хвилини дві збирається з мислячи ми, прислухається до своїх почуттів. Йому не треба думати про художню сторону майбутньої роботи. Нехай він просто візьме олівець і почне малювати в кольорі. Завдання - символічно зобразити свій стан на підйомі або в занепаді. Нехай кожен малює тільки те, що прийде йому в голову. Коли все закінчать малювання, можуть обмінятися враженнями про своїх і чужих роботах, не даючи їм оцінок. Можливо, хто-небудь розповість про те, як малюнки відображають його почуття. Для різноманітності можна користуватися не тільки про олівцями, а й крейдою, фарбами або глиною. Головне – довіряти своїм почуттям і намагатися знайти в своїх малюнках значиму інформацію про себе. Ця вправа використовується з метою розбудити фантазію і в образах відбити внутрішній стан.

Частина 2

Перший блок вправ

Мета: зняти м'язову напругу.

Розташування учасників: працівники сідають на стільці, розташовані півколом.

Зміст

1. Таблиця «Попереджувальні сигнали»

Працівники самостійно оцінюють напругу своїх тілесних реакцій при подразненні. Після закінчення всього циклу практичних занять відзначають в таблиці найбільш ефективні для себе способи регулювання тілесних реакцій.

2. Вправа «Маска релаксації»

Інструкція: Одягаючи «маску релаксації», розслабте м'язи лоба і брів, верхні повіки спокійно опустіть, дивіться на перенісся. Мова має стати м'яким, його кінчик знаходиться біля коріння верхніх зубів. Губи напіввідкриті, зуби не стикаються один з одним.

3. Вправа «Релаксацийний й тренінг»

Інструкція: Ляжте. Закрийте очі. Зробіть два-три глибоких подиху, звертаючи увагу на те, як повітря наповнює легені до самої діафрагми. Витягніть праву руку і стисніть пальці в кулак. Відчуйте в ньому напруга. Через 5-10 секунд розслабте руку. Розтисніть пальці і відчуйте, як напруга йде, поступаючись місцем почуттю розслабленості і комфорту. Зосередьтеся на відмінностях між напругою і релаксацією. Через 15-20 секунд стисніть праву руку в кулак, випробовуйте почуття напруги протягом 5-10 секунд і знову розтисніть пальці. Відчуйте тепло і розслабленість в руці. Через 15-20 секунд повторіть всю процедуру лівою рукою. Намагайтеся зосередитися тільки на тих групах м'язів, які ви напружуєте і розслабляєте, і не напружуйте при цьому інші м'язи. Використовуйте наявне у вас час для виконання таких же циклів напруги / розслаблення з наступними групами м'язів (вказані дії, необхідні для напруги): руки - згинайте, щоб напружувати біцепси, і розгинайте, щоб напружувати трицепси; плечі - по черзі стискайте і розпрямляйте; шия - нахилийте голову вперед, поки підборіддя не упреться в груди; рот - відкривайте якомога ширше; мова - натискайте їм на небо; очі - міцно заплющуйте; лоб - піднімайте брови як можна вище; спина - прогинайте її, випинаючи груди (будьте обережні, якщо спина у вас не в порядку!); сідниці - скорочуйте сідничні м'язи; живіт - втягуйте до хребта; ікри - притискайте пальці ніг до верху взуття.

Домагаючись розслаблення визначеної групи м'язів, переконуйтеся в тому, що воно повне. Закінчивши вправу, зробіть два-три глибокі вдихи і відчуйте, як розслаблення розходить по всьому тілу - від рук до плечей і далі - до грудей, тулуба, ніг.

Другий блок вправ

Мета: знизит емоційну напругу.

Розташування учасників: працівники виконують вправи лежачи.

Зміст

1. Вправа з використанням техніки візуалізації

Інструкція: Закрийте очі. Уявіть, що всі свої неприємності ви упаковали в мішок і поло жили в вагон. Поїзд поїхав і відвіз всі ваші нещастя. Уявіть, що ваше емоційне напруження - це туго натягнутий куля. Величезна куля. Він буквально розпирає вас зсередини. Проткніть кулю голкою - він лопне. З ним разом «лопнуть» і ваше напруження, ваш е відчай.

2. Вправа на розслаблення

Інструкція: Розслабте очі. Дозвольте їм стати настільки важкими і розслабленими, як ніби вони не в змозі розкритися. Зверніть увагу на це відчуття. Дозвольте йому поширитися по вашому тілу . Відчуйте тяжкість і розслабленість всіх частин тіла. Зверніть увагу на свою свідомість. Відпустіть його на свободу, дозвольте колихатися, подібно поплавця на водній гладі. А тепер згадайте такий момент у вашому житті, коли ви відчували спокій і комфорт. В кінці ведучий говорить: «Образ йде, і ми повертаємося в своє звичне стан».

Третій блок вправ

Мета : розвивати вміння вставати в позицію незалежного спостерігача по відношенню до самого себе і своєї ситуації; формувати позитивне е прийняття себе.

Розташування учасників : працівники сідають на стільці, розташовані по всьому залу.

Зміст

1. Вправа «Дослідження Я-концепції»

Інструкція: Поставте собі запитання «Хто я?» і запишіть десять перших прийшли в голову відповідей. Потім дайте відповідь на це ж питання устами одного з ваших близьких (матері або батька, чоловіка або брата). А що б розповіли про вас ваш кращий друг і подруга? Зіставте три групи відповідей: у чому схожість? У чому різниця? Проаналізуйте себе в спілкуванні з іншими людьми, постарайтеся зрозуміти: в чому полягають їх очікування? Відповідаєте ви їм? Якою мірою їх сприйняття об'єктивно, в якій - визначається їх особливостями? Чи справедливі ваші уявлення? Перевірте це в реальному спілкуванні з ними.

В кінці ведучий робить узагальнення: «Мета цієї вправи - показати можливість самодослідження і розширення уявлення про себе шляхом зіставлення різних точок зору на себе. Зверніть увагу на те, стійкі ваші уявлення».

2. Вправа «Позбавлення від самокритики»

Перед виконанням вправи ведучий говорить: «Є люди, які постійно аналізують свою поведінку з точки зору його невдалості, неефективності (А чому я не зробив ось так? Я повинен був відповісти так-то і так-то) . Ці та подібні їм питання породжують почуття провини, що призводить до ще більшого «самобичування». Людина виявляється в капкані самозвинувачень, перетворюється на такого собі «мученика самокритики». Врятуватися від цього необхідно і можливо».

Інструкція: Скористайтесь наступним прийомом. Візьміть чистий аркуш паперу і складіть перелік найбільш цінних своїх якостей. Наприклад, я хороший фахівець. Мене поважають колеги. Я прекрасно готую. Я дечого досяг у житті. Я визнаю свої помилки. У деяких сферах я дуже здатний (наприклад, вмію вирощувати на дачі хороший урожай). Я намагаюся бути добрим. Я культурно розвинений. Потім покладіть цей листок в записну книжку і, коли вас почне мучити самокритика, дістаньте і прочитайте ваші записи.

Частина 3. Заключна

Мета: посилити позитивний емоційний стан і створити умови для його підтримки поза занять.

Розташування учасників: працівники по одному сідають за столи, розташовані по всьому залу.

Зміст

1. «Вправа на релаксацію»

Інструкція: Займіть зручне положення, випрямити спину. Закрийте очі. Зосередьтеся на своєму диханні. Повітря спочатку заповнює черевну порожнину, а потім вашу грудну клітку і легені. Зробіть повний вдих, потім кілька легких спокійних видохів. Тепер спокійно, без спеціальних зусиль зробіть повний вдих. Зверніть увагу, які частини тіла стикаються зі стільцем. Тими частинами тіла, які підтримуються стільцем, постарайтеся відчувати цю підтримку трохи сильніше. Уявіть, що стілець при піднімається, щоб підтримати вас. Розслабте м'язи, за допомогою яких ви самі підтримуєте себе.

2. Вправа «Настрій»

Інструкція: лівою рукою намалюйте свій емоційний стан в кінці заняття.

3. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланки, оцінюючи свій емоційний стан в даний момент.

Заняття 12

Матеріал: пензлі, фарби, баночки з водою; альбомні листи (по два на кожного працівника); папір для записів; бланки тестів; касети з музичним супроводом; килимки; чисті смужки паперу; непрозорий пакет.

Частина 1. Вступна

Мета: налаштувати на заняття.

Розташування учасників : працівники по одному сідають за столи, розташовані по всьому залу.

Зміст

1. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланки, оцінюючи свій емоційний стан в даний момент.

2. Вправа «Малювання»

Перед виконанням вправи ведучий говорить: «Ви, напевно, бачили, як малюють маленькі діти - не піклуючись про зрозумілості, про відповідність канонам, нічого не плануючи заздалегідь. Вони висловлюють те, що в цей момент приходить їм в голову, і радіють цьому. Колись ви теж вміли так. Я не знаю, малювали ви фломастерами, фарбами, кульковою ручкою або крейдою на асфальті. Але ви напевно відчували радість і хвилювання, коли на аркуші з'являлися лінії і кольорові плями, коли виникав образ. Він що-небудь значить? Нерідко більше, ніж ви очікували спочатку. Іноді вашій підсвідомості простіше виразити себе образами, ніж словами. Дайте йому таку можливість».

Інструкція: Візьміть два аркуші паперу і те, чим ви будете малювати. Запитайте себе: «Що я зараз відчуваю, переживаю, думаю?». Зосередьтеся на кілька секунд на цьому питанні і починайте малювати. Малюйте, як вийде, використовуючи будь-які кольори, які вам хочеться, і розташовуючи їх на аркуші так, як вам приходить в голову. Може бути, малюнок буде абстрактним - кольорові плями або переплетення кольорових ліній. Може бути, це будуть люди? Казкові тварини? Яким би не був ваш малюнок, подивіться на нього уважно і запишіть все, що приходить вам в голову, коли ви на нього дивіться. Зосередьтеся на питанні: «Що я хочу зараз?». І намалюйте все, що приходить в голову, коли ви звертаєте увагу на свої бажання. Закінчивши малювати, подивіться уважно на малюнок і запишіть все, що приходить вам в голову, коли ви на нього дивіться. Тепер у вас є два малюнки і два записи. Може бути, ви дізналися про себе щось несподіване?

Після виконання вправи в їде робить узагальнення: «Тільки не треба вважати, що тепер ви дізналися про себе істину в останній інстанції. Ви дізналися наступне: щось в вас може виражати себе образами і робить це із задоволенням. Тепер ви краще розумієте, що переживає і чого хоче це щось. Але воно - це не ви. Ви більше, ніж воно. Наприклад, саме ви вирішуєте, виконувати його бажання чи ні. Я раджу звертатися з ним дбайливо: адже це частина вас, і хоча б цим вона заслуговує доброго до себе ставлення. Дозволяйте йому висловлювати себе і по можливості задовольняйте його бажання. Адже у вас більше можливостей контролювати ситуацію, ніж у нього, і ви можете знайти такі форми їх задоволення, які не суперечать вашим інтересам і цінностям.

Частина 2

Перший блок вправ

Ціль: зняти м'язову напругу.

Розташування учасників: працівники сідають на стільці, розташовані півколом.

Зміст

1. Вправа «Релаксація лицьових м'язів»

Інструкція: Зціпивши зуби, прослідкуйте у всіх деталях за супутньою цьому напругою, потім розслабтеся. Повторіть кілька разів. Відкрийте рот. Які м'язи напружилися при цьому? Ви повинні відчувати напругу перед вушними раковинами, але більш глибоко. Обнажіть зуби. Слідкуйте за напругою в щоках. Розслабтеся. Округлите рот, як би кажучи «Ох!», Відчуйте напругу, потім розслабте губи. Відсунувши мову тому, стежте за напругою, розслабтеся.

2. Вправа «Релаксація із зосередженням на диханні»

Інструкція: Улаштуйтеся зручніше в положенні лежачи (при дотриманні всіх основних вимог: спокій, простора одяг, помірна температура повітря). Повільно закрийте очі. Слідкуйте за диханням. З кожним новим видихом ви будете все глибше входити в стан розслабленості, поки не відчуєте, що досягли найбільш глибокої його стадії, яка і потрібна тілу. Ваше дихання стало більш спокійним і глибоким. Ви відчуваєте розслабленість у всьому тілі, лежите нерухомо, безвільно, відчуваєте приємні відчуття. Чи відчуваєте, що заспокоєння і розслаблення торкнулися і вашу душу. Ви насолоджуєтеся відчуттями спокою і безтурботності.

Другий блок вправ

Мета: знизити емоційну напругу.

Розташування учасників: працівники продовжують лежати на килимках, перебуваючи в розслабленому стані.

Зміст

Вправа « Зустріч»

Інструкція: Уявіть, що ви вдома. Сидіть так, де вам особливо затишно і добре. Внутрішньо готуйтеся до зустрічі, важливою для вас. Ви зосереджені і уважні до себе. А тепер подумки встаєте і йдете в напрямку до дверей. Відкриваєте її і повільно спускаєтеся по сходах. Виходьте з затемненого під'їзду на вулицю - в світле простір сонячного літнього дня. Назустріч вам йде дівчинка. Вона підходить все ближче і ближче. Придивіться: ця дівчинка - ви самі, якою ви були, коли ходили в дитячий сад. Подивіться, як вона одягнена, яке у неї вираз обличчя, настрій. Постарайтеся якомога детальніше розглянути її. Задайте їй важливий для вас питання і постарайтеся почути відповідь. Після цього поверніться і повільно, не поспішаючи повертайтеся до себе додому.

Після виконання вправи ведучий пропонує всім відкрити очі, потягнутися, встати. Працівники сідають на стільці, розташовані півколом перед ведучим. Обговорення проводиться на основі наступних питань:

Опишіть себе в дитинстві і той образ, який зараз виник у вашій уяві.

Яке питання ви задали і яку відповідь отримали?

Опишіть ваші переживання і враження.

Інформація для ведучого : Мета даної вправи - активізувати дитячі спогади, розвивати емоційне сприйняття, формувати «комплекс дитячості» (здатність дорослого уявити себе дитиною і відчувати яскравість дитячого сприйняття світу).

2. Вправа «Подарунки»

Інформація для ведучого: Вправа сприяє консолідації групи і формування емоційно-позитивної атмосфери. Ведучий заздалегідь готує ігровий матеріал: непрозорий пакет і чисті смужки паперу (квитки). Якщо група велика (більше 12 чоловік), кожному гравцеві бажано дати не більше двох квитків; якщо маленька, можна роздати по три квитка. На кожному квитку гравці записують якість, яке вони найбільше цінують в людях. Цього ніхто інший не бачить. Після цього квитки згортаються трубочкою і укладаються в пакет. Ведучий перемішує всі квитки. Всі сідають в коло, а стілець з пакетом ставлять в центр кола. Ведучий вибирає того, хто повинен дістати квиток, про себе прочитати його і віддати тому, хто, на його думку, має даними якістю. Отримав «подарунок» про себе читає його, дякує, потім сам вибирає квиток і дарує його якомусь учаснику. І т.д. Вправа не повинно виконуватися в умовах повного мовчання. Необхідно стимулювати жарти, веселощі. Можна стежити за тим, щоб передача «подарунків» не сконцентрувалася в руках двох-трьох гравців, інакше інші відчують себе непотрібними.

Третій блок вправ

Мета : розвивати вміння вставати в позицію незалежного спостерігача по відношенню до самого себе і своєї ситуації; формувати позитивне прийняття себе.

Розташування учасників: працівники сідають на стільці, рас покладені по всьому залу.

Зміст

1. Вправа «Типова поза»

Інструкція: Встаньте і прийміть характерну для вас позу. Ви маєте звичай спиратися на одну ногу, а другу ставити на каблук? Значить, ви безпосередні в спілкуванні і любите компанії, але категоричні і іноді намагаєтесь нав'язати свою волю і погляди інших. Можливо, це лише ширма, що маскує боязкість і невпевненість в собі? Любіть стояти, схрестивши ноги, спираючись всім тілом на одну, а другу ставлячи на носок? Це говорить про невпевненість у складних життєвих ситуаціях. Для вас характерна обережність, що межує з підозрілістю, що ускладнює контакти з людьми, ускладнює відносини в родині і на роботі. Ставите ноги так, що носіння взуття стосуються один одного? Це говорить про інфантильність або надмірної простоти. Ставите ноги по-військовому - п'яти разом, носки нарізно? Ця поза ділової жінки, реалістка, на яку можна поклатися. Ви рішучі, в потрібний момент сміливо даєте відсіч, за словом в кишеню не лізете. Однак часом ви занадто нетерплячі, і це ускладнює життя. «Спортивна стійка - ноги на рівні плечей (може бути, одна трохи попереду, інша ззаду) - говорить не про характер, а про те, що жінка втомила, що нею володіє байдужість.

Частина 3. Заклучна

Мета: поглиблювати позитивний емоційний стан і створювати умови для його підтримки поза занять.

Зміст

1. Вправа «Спільне дихання»

Інструкція: Встаньте в коло. Розставте ноги на відстані приблизно 1 м і перенесіть вагу тіла на передню частину стоп. Коліна злегка зігніть, а тіло розслабте. Покладіть руку на живіт і встановіть візуальний контакт з людиною, що стоїть навпроти. Синхронно з ним зробіть глибокий вдих ротом. Робіть видих до тих пір, поки не припиниться супроводжуючий його звук, а він повинен тривати, поки це не вимагає від вас зусиль. Зробіть 16 глибоких і повільних вдихів. Не треба поспішати - інакше може виникнути запаморочення. Чи не приглушує звук дихання, яким би він не був, і утримуйте візуальний контакт з партнером. Звертайте увагу на все, що перешкоджає вашому диханню, і на ті відчуття, які виникають, коли повітря проходить до самого живота. Залишайтеся розслабленими, як би «обвислими». Закінчивши вправу, струсніться, вільно опустивши руки, а ноги то злегка згинаючи в колінах, то розгинаючи. Після цього зробіть кілька стрибків на місці, злегка відриваючи ноги від підлоги, щоб зарядитися енергією. Стрибайте, поки не відчуєте втоми. Потім відпочиньте, злегка зігнувши коліна, трохи нахилившись вперед, випрямивши спину.

2. Вправа «Настрій»

Розташування учасників: працівники по одному сідають за столи, розташовані по всьому залу.

Інструкція: лівою рукою намалюйте свій емоційний стан в кінці заняття.

3. Тест «Самооцінка емоційного стану». Працівники заповнюють бланки, оцінюючи свій емоційний стан в даний момент.

ЗАВЕРШАЛЬНЕ ЗАНЯТТЯ, ПІДСУМКИ РОБОТИ

Мета: підвести підсумки проведеної роботи, налаштувати учасників на віру в світле майбутнє, успіх, позитив.

Частина 1. Вступна

1. Вправа «Картки»

Ціль: розподіл учасників на команди.

Обладнання: предметні картки.

Хід: Предметні картки (квіти, фрукти, рослини) за кількістю учасників. До заняття необхідно підготувати жетончики. Перед початком занять перемішати жетончики і роздати по одному кожному учаснику. Коли необхідно буде розділити групу, потрібно просто повідомити учасникам, що один вид карток (квіти) -це перша команда, а фрукти- друга, рослини - третя.

2. Вправа «Візьми серветок»

Мета: виявлення уявлень про себе.

Обладнання: упаковка серветок.

Хід. Тренер по колу передає пачку паперових серветок зі словами: «На випадок, якщо знадобиться, візьміть будь-ласка собі трохи серветок». Після того як всі учасники взяли серветки, тренер просить кожного учасника повідомити про себе скільки фактів, скільки серветок він взяв.

Частина 2. Основна

3. Гра «Хмарочос»

Мета: у цій грі бере участь відразу вся група. У ній діти можуть активно використовувати як свої рухові навички, так і фантазію і розсудливість.

Обладнання: Один складаний метр і по два-три дерев'яні кубики на кожную дитину. Завдання буде складніше, якщо кубики виявляться різного розміру. Серед них має бути кілька дерев'яних циліндрів.

Інструкція: Візьміть кожен по два кубики і сядьте в коло на підлогу. Зараз вам всім разом потрібно буде побудувати один хмарочос. Мені дуже цікаво дізнатися, на яку висоту ви зможете його звести так, щоб він не розвалився. Один з вас може почати будівництво, поклавши в центрі один кубик на підлогу. Потім підходить наступний і кладе свій кубик поруч або зверху. Самі вирішуйте, коли ви додасте один зі своїх кубиків. При цьому ви можете говорити один з одним і разом думати, що ви робитимете далі. Я буду підраховувати, скільки кубиків ви склали, перш ніж вежа впаде. Навіть якщо звалиться тільки один кубик, вам доведеться всю роботу почати спочатку. Крім того, час від часу я буду вимірювати, на яку висоту вже піднялася вежа.

Час від часу вимірюйте висоту хмарочоса. Було б добре, якби ви могли коментувати дії і стратегію учасників. У першу чергу підтримуйте все, що спрямоване на співпрацю один з одним.

Аналіз вправи:

- Сподобалася тобі ця гра?
- Ображався ти на кого-небудь у ході гри?

4. Вправа «Дім»

Мета: усвідомлення своєї ролі в групі, стилю поведінки.

Хід вправи: учасники діляться на команди. Ведучий дає інструкцію: «Кожна команда повинна стати повноцінним домом! Кожна людина повинна вибрати, ким він буде в цьому будинку - дверима, стіною, а може бути шпалерами або предметом меблів, квіткою або телевізором? Вибір за Вами! Але не забувайте, що Ви повинні бути повноцінним і функціональним домом! Побудуйте свій дім! Можна спілкуватися між собою».

Психологічний зміст вправи: Учасники замислюються над тим, яку функцію вони виконують в цьому колективі, усвідомлюють, що всі вони потрібні у своєму «будинку», що сприяє згуртуванню.

Обговорення: Як проходило обговорення в командах? Чи відразу Ви змогли визначити свою роль в «будинку»? Чому Ви вибрали саме цю роль? Я думаю, Ви все зрозуміли, що кожна частина Вашого «дому» важлива і потрібна в ньому, кожна несе свою певну функцію, без якої будинок не може бути повноцінним!

5. Вправа «Серветка».

Мета: усвідомлення своєї неповторності.

Обладнання: паперові серветки.

Хід вправи: Психолог роздає учасникам серветки. Діти повинні чітко виконувати інструкцію психолога: «Наші серветки складені квадратом. З ліва на право складіть її так, щоб вийшов трикутник. Тепер надірвіть одну з вершин трикутника. Далі у трикутнику намагайтеся вирвати невеличке коло. Навколо цього кола зробіть маленькі дірочки. А тепер розверніть ваші серветки. Що ми бачимо? Чи всі наслідували інструкції? Чи є однакові серветки? Який висновок ми можемо зробити? (відповіді дітей). Так дійсно, всі ми схожі і одночасно всі ми такі різні...».

6. Малюнок «Мій колектив»

Мета: усвідомлення учасниками рис і якостей колективу в якому вони працюють.

Матеріали: аркуші паперу А4, кольорові олівці, релаксаційна музика.

Хід: Кожен колектив індивідуальний і неповторний. Бувають колективи схожі на:

Сипучий пісок. Не так рідко зустрічається на нашому шляху сипучий пісок. Скільки піщинок зібрано разом, і водночас кожна з них сама по собі. Повіє легенький вітерець — віднесе частину піску, що лежить скраю, подалі. Повіє вітер сильніше — рознесе пісок на всі боки, поки хто-небудь не згребе його в купу. Буває так і в колективах. Неначе всі разом, і в той же час кожен сам по собі. Немає зв'язку між людьми. В одному випадку вони не прагнуть піти один одному назустріч. В іншому — не бажають знайти спільних інтересів, спільної мови. Немає тут того авторитетного центру, навколо якого відбувалось би об'єднання, згуртування людей, де кожен відчував би, що він потрібний іншому. А поки «сипучий пісок» не приносить ні радості, ні задоволення тим, хто є в його складі.

М'яка глина.

Відомо, що м'яка глина - матеріал, який порівняно легко піддається обробці й з нього можна ліпити різні вироби. У руках майстра, а ним може бути в групі й староста, і просто авторитетний учень, і класний керівник, цей матеріал перетворюється на прекрасний виріб. Але якщо до нього не докласти зусиль, то він може залишитися простим шматком глини. На цій стадії більш помітні зусилля для згуртування колективу, хоча це можуть бути перші кроки. Не все виходить, нема достатнього досвіду взаємодії, взаємодопомоги. Важко досягти якої-небудь мети. Стосунки доброзичливі, проте не скажеш, що діти завжди бувають уважні одне до одного і готові прийти на допомогу. Якщо це й відбувається, то рідко. У групі існують замкнені приятельські угруповання, які мало спілкуються між собою. Справжнього хорошого організатора поки немає. Чи він не може себе проявити, чи просто йому важко, бо нікому його підтримати.

Мерехтливий маяк. У штормовому морі мерехтливий маяк і початківцю, і досвідченому мореплавцеві приносить упевненість, що курс вибраний правильно. Необхідно тільки бути уважним, не втратити маяк з поля зору. Зауважте, маяк не горить постійним світлом, а періодично викидає пучки світла і неначе говорить: «Я тут. Я готовий прийти на допомогу». Колектив, який формується в класі, також подає кожному сигнал: «Так тримати». У такій групі переважає бажання працювати спільно, допомагати один одному, товаришувати. Але бажання — це ще не все. Дружба, взаємодопомога потребують постійного горіння, а не поодиноких, нехай навіть дуже частих, спалахів. Водночас у групі вже є на кого покластися. Проте недостатньо виявляється ініціатива, рідко вносяться пропозиції щодо покращення справ не тільки у себе в класі, але й у школі. Бачимо прояви активності спалахами, та й це не у всіх.

Червоне вітрило. Символ спрямованості вперед, дружньої вірності й обов'язку. Тут живуть і діють за принципом: «Один за всіх - і всі за одного». Дружня прихильність і зацікавлення справами один одного поєднуються з принциповістю і взаємною вимогливістю. Командний склад вітрильника - знаючі та надійні організатори й авторитетні особистості. До них ідуть за порадою, допомогою. У більшості членів екіпажу є почуття гордості за колектив. Усі переживають, коли з кимось трапиться невдача. Група цікавиться тим, як ідуть, справи в паралельних класах, іноді приходять на допомогу, коли їх просять про це. Але хоча група згуртована, вона не завжди готова йти всупереч бурям. Не завжди вистачає мужності визнати свої помилки зразу, але це становище може бути виправлене.

Факел, що палає, - це живе полум'я, матеріалом якого є міцна дружба, єдина воля, взаєморозуміння, ділова співпраця, відповідальність кожного не тільки за себе, а й за інших. Тут яскраво виявляються всі якості колективу, які характерні для червоного вітрила. Але не тільки це. Справжнім колективом можна назвати тільки таку групу, яка не залишається у вузьких рамках. Справжній колектив той, де люди самі бачать, коли вони потрібні, і самі йдуть на допомогу; той, де не залишаються байдужими, якщо іншим погано; той, який веде за собою, освітлюючи, як легендарний Данко, жаром свого палаючого серця дорогу людям.

Психолог.Намалюйте будь-ласка як ви уявляєте колектив в якому працюєте.

Отже, хто впізнав свій колектив? Який опис видається вам найбільш влучним? Я думаю, ми переконались у тому, що дружба, взаємодопомога потребують постійного горіння, а не поодиноких, нехай навіть дуже частих, спалахів.*(Учасники висловлюють свої думки й обґрунтовують їх.)*

Частина 3. Завершальна

7. Вправа "Очікування"

Мета: вияснити наскільки справдились очікування учасників заняття від усієї роботи в рамках програми.

Час: 5 хв.

Повернімось до наших очікувань, якщо вони здійснились, то кожен з вас нехай підійде до нашого символічного дерева, "зірве" своє яблучко і поставить у кошик, а якщо не здійснилося, то залишить яблуко на дереві.

8. Вправа "Куля мрій"

Ми всі любимо мріяти, незважаючи ні на що, і всі ми хочемо, щоб наші мрії здійснювалися (тренер розкидає різнокольорові кульки). Піймайте кожен свою кульку мрії та намалюйте або напишіть свою мрію на ній, користуючись маркерами. Давайте об'єднаємо всі кульки мрій в один великий оберемок, нехай всі бажання здійсняться. Дякую всім за участь.